



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO**

**FATORES MOTIVACIONAIS ASSOCIADOS À PRÁTICA ESPORTIVA DE
ATLETAS DE VOLEIBOL**

FLORIANÓPOLIS

2006

Tiago de Bergamaschi Franzoni

Fatores motivacionais associados à prática esportiva de atletas de Voleibol

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Curso de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 22 de fevereiro de 2006.

Prof.^a. Dr.^a. Andréa Vieira Zanella
Coordenadora

Prof. Dr. Emílio Takase
Departamento de Psicologia, UFSC
Orientador

Prof.^a Dr.^a Nara Schmidt de Lima
PUC-RS

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz
Departamento de Psicologia, UFSC

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo e de todos, agradeço por demais ao Cara Lá de Cima que sempre esteve ao meu lado, nas horas boas e nas difíceis, me ajudando a cumprir com mais uma etapa de minha evolução. Obrigado meu Pai!!!

Meus pais, Jorge e Tânia, e meu irmão Daniel, por todo apoio material e emocional, como sempre fizeram incondicionalmente as minhas escolhas. Amo vocês!!!

Minha grande amiga Andréa Pesca por todo incentivo que me destes de fazer o Mestrado, por todas as importantes trocas de idéias e experiências profissionais que fizeram aprimorar meu trabalho, e por sua postura correta de profissional que me serviu de espelho para continuar trilhando minha carreira e meus estudos. Muito obrigado minha querida amiga!!!

Mestre Takase, pelas suas idéias e, principalmente, pelas outras idéias que vinham após algumas perguntas sem obtenção de respostas. Aprendi a buscar sozinho, sabendo que posso contar sempre com teu suporte acadêmico. Obrigado!!

Á amiga Nara Lima que desde meus primeiros passos na Psicologia se fez presente, presenteando-me com seu “arsenal” de conhecimentos e contribuindo com uma grande parcela da minha formação profissional. Muito Obrigado!!!

Aos amigos Marcele Chitão e Lucas Rosito pelos inúmeros momentos de reflexão sobre a Psicologia do Esporte e, principalmente, pela amizade e parceria nesta caminhada de trocas. Valeu amigos!!!

A todos atletas, comissões técnicas e dirigentes que puderam contribuir para a realização deste estudo. Show de bola!!!!

A todos aqueles que de alguma forma me auxiliaram a chegar aqui neste lugar. Meu muito Obrigado!!!

SUMÁRIO

RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
FATORES MOTIVACIONAIS ASSOCIADOS À PRÁTICA ESPORTIVA DE ATLETAS DE VOLEIBOL	1
2 OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
3.1 ESPORTE	6
3.2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA DO ESPORTE	8
3.3 PSICOLOGIA DO ESPORTE: O QUE É E PARA QUE SERVE	10
3.4 MOTIVAÇÃO E ESPORTE	13
3.4.1 Processo de Motivação: mobilização de necessidades e satisfação através do comportamento.	15

3.5 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA.....	19
3.6 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO NO ESPORTE.....	23
3.6.1 Teoria da Necessidade de Realização e Hierarquia das Necessidades.....	26
3.7 TEORIA DA HIERARQUIA E SATISFAÇÃO DOS MOTIVOS.....	30
3.7.1 Os Fatores Motivacionais Associados ao Esporte.....	34
4 MÉTODO	37
4.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	37
5 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E PROCEDIMENTOS	39
6 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	43
7 ANÁLISE DOS DADOS	51
8 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	53
8.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	53
8.2 RESULTADO DOS ESCORES DOS FATORES MOTIVACIONAIS.....	56
9 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	72
CONCLUSÃO.....	80
REFERÊNCIAS	82
LISTA DE FIGURAS	89
LISTA DE TABELAS	90
ANEXOS.....	92

RESUMO

Franzoni, T. B. (2006). Fatores Motivacionais associados à prática esportiva de atletas de voleibol. Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

Palavras-chave: psicologia do esporte, motivação, motivação intrínseca e extrínseca, satisfação de necessidades.

O presente trabalho objetivou-se a verificar os principais Fatores Motivacionais associados à prática esportiva de atletas de voleibol, por meio da caracterização dos motivos pelos quais os atletas buscam satisfazer as suas necessidades no esporte de alto rendimento. A pesquisa foi realizada com 125 atletas profissionais do sexo masculino com faixa etária variando entre 17 a 38 anos de idade, pertencentes a nove clubes brasileiros de voleibol. Utilizou-se o instrumento de coleta de dados denominado Motivograma, o qual possui alternativas de respostas (totalizando 20) inseridas de acordo com cada um dos cinco Fatores Motivacionais que o instrumento se propõem a verificar: Fisiológico, Segurança, Associação, Auto-estima e Auto-realização. Os resultados apontam uma ênfase atribuída pelos esportistas ao Fator Motivacional de Segurança (19,29 pontos) como representante do conjunto de motivos mais relevantes para a satisfação de suas necessidades. Verificou-se, também, neste estudo a prevalência da motivação extrínseca sob a motivação intrínseca, caracterizando a preferência dos participantes pelos benefícios e gratificações materiais oferecidas pelo meio, sob forma de reforçamento externo, para a satisfação das suas demandas no trabalho. Conclui-se que, ao obter-se a confirmação da presença de motivos mais importantes sob os demais, pode-se responder a uma das hipóteses levantadas pela pesquisa de que há Fatores Motivacionais relevantes associados à prática esportiva de atletas de voleibol.

ABSTRACT

The motivational factors associated to sports practice of volleyball athletes. Masters degree in Psychology. Federal University of Santa Catarina.

Key-words: sports psychology, motivation, intrinsic and extrinsic motivation, needs satisfaction

This present paper has as its object to verify the main Motivational Factors associated to the sports practice of volleyball athletes, through the characterization of the motives by which the athletes seek to satisfy their needs in the high performance sport. This research was made with 125 professional athletes, males, varying from 17 to 38 years old, belonging to nine Brazilian volleyball clubs. It was used a data collector named Motivograma, which has alternative answers (totalizing 20) inserted according to each of the five Motivational Factors that the instrument intends to verify: Physiological, Security, Association, Self-Esteem and Self-Accomplishment. The results indicate an emphasis given by the sportsmen to the Security Motivational Factor (19,29 points) as the representative of the group of the most relevant motives to the satisfaction of their needs. It was also verified in this study the prevalence of the extrinsic motivation to the intrinsic one, characterizing the participants' preference to the benefits and material gratifications offered by this environment as a way of external reinforcement to satisfy their job demands. It is concluded that, by confirming the presence of more important motives than others, it is possible to answer one of the hypothesis of this research that there are more relevant Motivational Factors associated to the sports practice of the volleyball athletes.

FATORES MOTIVACIONAIS ASSOCIADOS À PRÁTICA ESPORTIVA DE ATLETAS DE VOLEIBOL

O esporte, hoje, é reconhecido mundialmente como um fenômeno que atinge grande parcela da população, uma vez que oportuniza uma forma de lazer, passatempo ou uma atividade profissionalmente exercida pelo ser humano (Weinberg e Gould, 2001).

Para Samulski (2002), a prática do desporto vem chamando a atenção e despertando interesse dos psicólogos que atuam nas chamadas Ciências do Esporte, devido à amplitude de fenômenos de natureza psicológica observados durante a prática do esportista nas diferentes modalidades, bem como o enaltecimento da saúde e o bem-estar psico-físico dos que a usufruem. Nessa perspectiva, inclui-se dentre as Ciências do Desporto a Psicologia do Esporte, que trata, segundo Nitsch (1979), de analisar as bases e os efeitos psicológicos das ações no esporte, considerando o estudo dos processos psíquicos básicos (tais como as emoções, as cognições e processos motivacionais) e a realização de práticas de diagnóstico e intervenção esportiva.

Thomas (1983) concorda com tais considerações, aprofundando mais sobre o conceito de Psicologia do Esporte ao atribuir-lhe a função de examinadora dos processos e fenômenos psíquicos como ocorrências sensoriais, cognitivas, sociais e motivacionais, visando compreender e cooperar com o atleta na obtenção de um

melhor desempenho, tanto em treinamentos quanto em competições. Sendo assim, quando se trabalha com aspectos psicológicos no âmbito esportivo, percebe-se que há um consenso entre os autores ao atribuírem significativa relevância à compreensão dos fenômenos motivacionais dos atletas (Fleury, 1998; Becker e Samulski, 1998; Rubio, 2000; Sorrentino e Sheppard, 1978).

Para Sage (1978), motivação é definida a partir da direção e intensidade de esforços para realizar determinados objetivos: no primeiro o indivíduo ou atleta procura aproximar-se ou ser atraído à determinada situação (ex: o atleta de vôlei direcionar o foco do treinamento a uma competição), enquanto que a intensidade representa o “quantum” de esforço o atleta despense naquela mesma situação (ex: o mesmo atleta encontra-se muito esforçado durante os treinos para aquela competição). Weinberg e Gould (2001) acrescentam que não somente deve-se levar em consideração a visão de motivação centrada no participante, ou seja, que a personalidade, as necessidades e motivos de um atleta são os fatores determinantes do comportamento acima descrito, pois há também os fatores situacionais que fazem parte do contexto do desporto e, da mesma forma, influenciam no processo motivacional do atleta.

Para que possamos aprofundar o entendimento do fenômeno motivação, faz-se necessário compreender os motivos pelos quais atletas buscam através do esporte a satisfação de suas necessidades intrínsecas (regida pelos interesses pessoais do atleta; ex: transpor seus próprios limites) e extrínsecas (depende de elementos externos para atuar; ex: ganhar um troféu ou elogio), uma vez que estes são reguladores do comportamento, incitando-os para a direção e a intensidade da ação (Feijó, 1998).

Autores como Ebbeck, Gibbons e Laken-Dahle (1995), Ogles, Master e Richardson (1995), Weinberg e Gould (2001) e Samulski (2002) referem que os atletas praticam e competem por uma série de motivos, dentre os quais se destacam o desafio,

a saúde e bem-estar, o aperfeiçoamento das aptidões físicas, a satisfação pessoal que o desporto proporciona, a necessidade de comunicar-se com os demais atletas, atingir seus próprios limites, desempenharem-se melhor do que os outros, entre outros.

No entanto, para o esporte de alto rendimento onde o nível de desempenho e competição dos esportistas é elevado, ou seja, acima da média da população praticante, identificam-se dois motivos principais apontados pelos atletas onde a motivação é direcionada para a realização e para a competitividade. Ao primeiro cabe o esforço que o atleta imprime para dominar uma tarefa, atingir seus limites, superar obstáculos, enfim, desempenhar-se melhor do que os outros e orgulhar-se do seu potencial, conquanto que a competitividade se caracteriza pelo comportamento voltado à realização, mas com o componente da avaliação social neste contexto competitivo (Martens, 1987).

Percebe-se a partir das informações obtidas pela literatura ao longo deste estudo, acrescidas à prática profissional do autor na área da Psicologia Esportiva, especificamente com a modalidade de voleibol, a necessidade pessoal de aprofundar-se a temática motivação, sua conceituação, características, especificidades, enfim, seus postulados até então construídos, para que se possibilite o desenvolvimento de um trabalho prático congruente às reais necessidades do público-alvo pesquisado.

Dessa maneira, reconhece-se que a atuação do psicólogo junto ao esporte, mais especificamente aos atletas, demanda embasamento científico que englobe as diversas práticas esportivas e, conseqüentemente, as possibilidades de intervenção deste profissional, tal qual cientista, pesquisador, consultor, docente, pois ainda é uma ciência nova e amplamente explorável (Samulski, 2002).

Diante do panorama descrito, este trabalho surge como um desafio de avançar na construção do conhecimento sobre o constructo motivação, visando, *a posteriori*, o

desenvolvimento e a aplicação de programas, cientificamente fundamentados, de diagnóstico e intervenção como práticas do profissional de psicologia esportiva; *a priori*, unir os aspectos teórico-práticos da psicologia e do esporte, correspondendo com uma das funções e tarefas do psicólogo do esporte, a saber: pesquisa.

Portanto, o presente estudo tem por objetivo verificar os principais Fatores Motivacionais associados à prática esportiva de atletas de voleibol, através da caracterização dos motivos pelos quais os atletas buscam satisfazer as suas necessidades no esporte de alto rendimento, mediante a utilização de um instrumento de coleta de dados denominado Motivograma. Ao obter-se a descrição das pontuações atribuídas pelos esportistas aos motivos pré-estabelecidos no instrumento, ter-se-á condições de identificar e hierarquizar a direção e intensidade dos Fatores Motivacionais considerados mais preponderantes para os atletas obterem a satisfação de suas necessidades.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Verificar os principais Fatores Motivacionais associados à prática esportiva de atletas de voleibol.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Caracterizar os motivos pelos quais os atletas buscam satisfazer suas necessidades no esporte de alto rendimento.
- 2) Identificar e hierarquizar a direção e intensidade dos Fatores Motivacionais considerados mais relevantes para os atletas, mediante a comparação entre os motivos correspondentes aos Fatores Motivacionais.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 ESPORTE

No último século, o esporte foi considerado um dos fenômenos sociais mais preponderantes nas sociedades, em função de sua incidência, da aquisição de novos conhecimentos sobre sua utilidade, da aplicabilidade para a saúde e bem-estar bio-psico-social e pelo caráter profissional que assumiu. Da mesma maneira, ao longo de sua trajetória, o esporte mostrou-se como reprodutor de valores e de padrões culturais da sociedade a qual está inserido.

Atualmente, sabe-se que no esporte é atribuído a maior importância aqueles que conquistam o(s) primeiro(s) lugar(es), premiando-os com troféus, medalhas, maior exposição à mídia, enfim, de forma a valorizar a ascensão, a vitória, o melhor, impondo um padrão de comportamento que privilegia o mais forte. Isso está plenamente de acordo com o modo de vida de nossa sociedade moderna, onde os profissionais vencedores são aqueles que gozam dos prestígios oferecidos, servindo de ideal para aqueles que ainda almejam o sucesso em suas carreiras (Rubio 2000). Portanto, entende-se que o esporte foi criado a partir de uma ou mais necessidades advindas de indivíduos organizados socialmente, transformando-se em uma atividade ou forma de satisfação destas demandas.

Eliseo Reclus reforça esta idéia ao afirmar que, embora os gregos detenham o mérito do patrimônio esportivo da humanidade, a história nos aponta que o homem pré-histórico já reproduzia atividades físicas e manifestações esportivas como um caráter utilitário e guerreiro, até mesmo como função de sobrevivência: “o que chamamos de jogo e que distinguimos atualmente com tanto cuidado do trabalho, foi, depois da alimentação, a forma mais antiga de atividade dos homens” (citado por Gillet, 1971, p.17).

Com isso, etimologicamente o significado do esporte deve ser analisado a partir do jogo para o indivíduo. Desde o nascimento, o bebê já inicia o seu jogo com o seu cuidador, que na maioria das vezes é a mãe. É o jogo do olhar, o jogo corporal, o jogo da comunicação nas canções de ninar, em resumo, é o momento lúdico. Mosquera e Stobaüs (1984) referem que “o jogo, no seu aspecto intrínseco, é uma forma expressiva altamente ligada à natureza essencial do homem, isto é, a capacidade de representar” (p.22).

Para Carraveta (1997), os termos jogo e esporte são complexos em função de seu conteúdo semântico e variado. As pesquisas realizadas pelo autor o conduziram à idéia de que o jogo constitui-se de uma atividade livre, delimitada espacialmente e temporalmente com certa antecedência, e regulamentada a partir de convenções. O mesmo autor busca integrar estas formulações, ao dizer que o jogo estimula vivências que envolvem regras, limites e disciplina, oportunizando situações em que a pessoa pode exercitar seus domínios e projetar seus desejos, manifestar sua agressividade e confrontar-se com suas limitações.

Além disso, o esporte possui a característica de permitir ao praticante a interação com o meio ambiente de uma forma geral, representando um campo de estudo para as manifestações emocionais e, conseqüentemente, comportamentos e ações do indivíduo (Thomas, 1983).

3.2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA DO ESPORTE

Ao analisar a história relativamente jovem da Psicologia do Esporte como disciplina científica, Thomas (1983) diz que a mesma não surgiu como uma necessidade da psicologia em vincular-se aos esportes, mas sim, iniciou-se com a demanda da prática desportiva em obter auxílio dos conhecimentos que a psicologia poderia oferecer.

Apesar de ser considerada como uma área de conhecimento recente, os primeiros estudos que apontam o surgimento da psicologia do esporte datam do final do século XIX (Rubio, 2000), onde se encontram trabalhos relativos às questões psicofisiológicas no esporte.

No entanto, Rosa (1999), Rubio (2000) e Samulski (1995) concordam que a psicologia do esporte teve um grande impulso na década de vinte, quando o americano Coleman Griffith criou o primeiro Laboratório de Psicologia do Esporte em Illinois, Estados Unidos, juntamente com a publicação de dois livros. Por essa razão, Coleman é considerado o pai da Psicologia do Esporte.

Em 1965, foi fundada em Roma a Sociedade Internacional de Psicologia do Esporte (International Society of Sport Psychology – ISSP), durante o I Congresso Mundial de Psicologia do Esporte (Samulski, 1995). Este acontecimento histórico contou com a participação do psicólogo brasileiro Athayde Ribeiro da Silva e seu trabalho “Observações sobre a psicologia aplicada ao futebol”, relatando sua participação com a seleção Bicampeã da Copa de 62.

Nesta mesma década, mais especificamente em 1968, foi criada a NASPSA (North American Society for Psychology of Sport and Physical Activity), considerada de grande relevância para o contexto acadêmico e profissional desta época (Rubio, 2000),

uma vez que contribuiu com a aceleração do desenvolvimento de pesquisas e práticas de intervenção do psicólogo no âmbito esportivo.

Samulski (1995) afirma que, somente no final dos anos setenta, que a Psicologia do Esporte na América Latina experimentou um maior avanço com a criação da SOBRAPE (Sociedade Brasileira de Psicologia do Esporte, da atividade física e da recreação). Desde então, o Brasil desponta como destaque com relação aos outros países Latino-Americanos no que se refere á publicações de trabalhos em congressos, realização de pesquisas e criação de laboratórios de psicologia do esporte.

Atualmente, a Psicologia do Esporte busca focalizar suas atuações junto ao atleta não somente em situação de laboratório, mas partindo com a demanda inicial das questões de personalidade do esportista, sua formação e com a definição das funções do psicólogo do esporte.

Conforme Rubio (2000), a história da Psicologia do Esporte sintetiza-se desde 1965 até o momento em dois períodos: o primeiro de 1965 a 1979, caracterizados pelos estudos e pesquisas realizados pelos EUA e ocidentais em geral, assim como outra parte de estudiosos dos países do Leste Europeu. O segundo período é datado de 1980 até os dias atuais, onde desenvolveram-se novas linhas de investigação e novos campos de intervenção de Psicologia do Esporte, resultados de um processo ampliado de intercâmbio científico, maior desenvolvimento teórico, metodológico e tecnológico.

Conclui-se que a Psicologia Esportiva surge no Brasil a partir da demanda dos profissionais da Educação Física em conhecimentos psicológicos e das necessidades dos desportistas, principalmente aqueles de alta competição. No entanto, ainda é considerada uma área científica carente de informações e estudos, já que “a Psicologia do Esporte tem uma evolução mais lenta que as outras especialidades psicológicas ou atléticas. Provavelmente esse retraimento deva-se ao fato de haver-se iniciado em laboratórios de

Fisiologia ou de Educação Física, distanciando-se dos espaços da própria psicologia, sua ciência-mãe” (Machado, 1997, p.106).

3.3 PSICOLOGIA DO ESPORTE: O QUE É E PARA QUE SERVE

Rubio (2000) situa a Psicologia do Esporte como uma das sete subáreas que compõem as denominadas Ciências do Esporte. Incluem-se Medicina, Biomecânica, História, Sociologia, Pedagogia e Filosofia do esporte. Vale ressaltar que a Psicologia do Esporte foi somente aceita como uma especialidade da psicologia pela APA (American Psychological Association) em 1986.

Thomas (1983) salienta que, ao analisar o esporte sob os aspectos específicos da psicologia, a Psicologia do Esporte consegue integrar os conhecimentos obtidos juntamente com os conhecimentos produzidos nas outras disciplinas das ciências do esporte, criando uma pesquisa interdisciplinar do esporte. Com isso, têm-se condições de definir a psicologia desportiva como sendo “...uma área que procura aplicar os fatos e princípios ao aprendizado, desempenho e comportamento humano associados a todo setor desportivo” (Lawter, 1973, p.1).

Thomas (1983) ainda amplia o conceito de Psicologia do Esporte, ao atribuir-lhe a função de examinadora dos processos e fenômenos psíquicos como ocorrências sensoriais, psicomotrices, cognitivas, motivacionais, sociais, de personalidade, desenvolvimento educacional e aprendizagem, visando cooperar com o atleta na obtenção de uma melhor capacidade de performance, otimização dos desempenhos nos treinos e na aprendizagem. Sendo assim, contribui com o conhecimento dos processos psíquicos do esporte nas

pessoas envolvidas no campo de atuação desportivo (ex: atletas, técnicos, dirigentes, entre outros).

Psicólogos que trabalham nesta área (Samulski, 1995; Rubio, 2000 e Fleury, 1998) identificam que a performance do atleta está diretamente relacionada a quatro fatores importantes que contribuem para o seu melhor desempenho na atividade esportiva, sendo eles a preparação física, técnica, tática e psicológica.

No caso do futebol, Fleury (1998) caracteriza a preparação técnica (denominada pela autora de “competência” técnica) como sendo “...o resultado da performance do jogador no trabalho que realiza nos fundamentos do futebol” (p.96). O fator tático refere-se à orientação estratégica que estabelece o plano de jogo da equipe. No que concerne ao fator físico, explicita que a preparação física do atleta objetiva torná-lo apto fisicamente a desempenhar as demais funções atribuídas à sua posição. Para a mesma autora, o componente psicológico deriva da capacidade do jogador regular os próprios estados emocionais (exemplos disso, ansiedade, concentração, motivação, entre outros.) considerados diretamente relacionados à capacidade do atleta desempenhar sua atividade da melhor maneira possível.

Franco (2000) inclui ainda a constituição física (óssea, músculos, etc.) e as condições externas (nível social, local da prática e material disponível) como parte do grupo de determinantes que influenciam na performance do atleta. Entretanto, revela-se uma desconsideração quanto aos aspectos psicológicos envolvidos na atividade dos desportistas, sobretudo no que concerne à preparação psicológica dos mesmos. Há, sim, uma ênfase mantida na preparação física, técnica e tática durante o trabalho realizado com o atleta, relegando os fatores psicológicos a um segundo plano (Rubio, 2000).

No entanto, Filho e Miranda salientam que a preparação psicológica deveria realizar-se naturalmente, como parte do processo de treinamento, da mesma forma que é

feito o trabalho de preparação física, técnica e tática. Os mesmos autores colocam que esse fato nem sempre acontece devido à estrutura das equipes e à falta de informação e da boa vontade por parte dos envolvidos com ela (citados por Rubio 2000).

A autora segue afirmando que a maioria dos atletas, ao ser questionado sobre a importância de se conhecer os aspectos psicológicos envolvidos na prática e as formas de minimizar seus efeitos no rendimento, responderão que este é um dos fatores mais importantes para o sucesso da equipe. Portanto, a preparação psicológica já não é um aspecto totalmente desconhecido e desconsiderado por aqueles que vivem do esporte. Porém, a pouca credibilidade vista na opinião dos atletas e técnicos com relação à Psicologia do Esporte se dá pela falta de maturidade (já que ainda é considerada uma área jovem) e pela inconsistência de suas aplicações na prática desportiva, incluindo-se, principalmente, a preparação psicológica.

No que diz respeito à importância dos aspectos psicológicos nas atividades desportivas, alguns autores (Jones e Hardy, 1989; Roberts, 1993; Rubio 2000; Garcia, 2003) afirmam que a capacidade dos atletas de lidar com diferentes aspectos psicológicos que envolvem uma competição é que pode determinar a diferença entre o atleta vencedor e o perdedor ou entre o atleta talentoso e o comum.

Da mesma forma, Fleury (1998) confirma que a preparação mental voltada aos aspectos psicológicos, sobretudo motivação, autoconfiança e ansiedade, auxilia o atleta a incrementar sua própria performance, obtendo assim “um algo mais, um diferencial competitivo em diversos momentos de atuação” (p.52).

No que concerne especificamente ao aspecto motivação, George e Feltz (1996) creditam neste conceito como um dos fatores psicológicos mais influentes na execução do esportista, destacando-o como um foco de investigação primário aos psicólogos desportivos.

3.4 MOTIVAÇÃO E ESPORTE

Desde que a Psicologia entrou no mundo do desporto, buscando conhecer o comportamento dos indivíduos em situações de atividade física, a motivação assumiu um enfoque preponderante na explicação dos fenômenos e ocorrências cognitivas e emocionais estimulados a partir da prática esportiva (Alves, 1996).

Etimologicamente, o termo motivação é compreendido como a “ação de por em movimento”, originada nas palavras latinas *motu* (movimento) e *movere* (mover), o que confere a idéia de movimento para ir de um local para outro.

De acordo com Cratty (1983), a motivação é um elemento preponderante na vida do ser humano, principalmente na vida de um atleta, pois através dela que o indivíduo vai se empenhar ou não para realizar uma determinada tarefa.

Ao focar o desporto, Rubio (2000) atribui importância à história de vida do atleta e as contingências ambientais, uma vez que:

As razões que impulsionam os atletas em direção a determinados comportamentos não podem ser reduzidas a conceitos rígidos (...), ou seja, um atleta escolhe determinado esporte e participa dele com determinada intensidade e dedicação de acordo com experiências anteriores e situações recentes (p. 116).

Para confirmar o enfoque anteriormente apontado, Weinberg e Gould (2001) concebem a abordagem interacionista como sendo o melhor caminho para se compreender o fenômeno motivação, pois salientam que este processo não resulta tão somente dos aspectos individuais do atleta, tais como característica de personalidade, necessidades, interesses e objetivos, tão pouco dos fatores situacionais como o estilo do técnico ou

dificuldades de integração da equipe. A compreensão da interação entre esses dois conjuntos de fatores, ou seja, o que define a abordagem interacionista, proporciona maior credibilidade ao foco da temática.

Sorrentino e Sheppard (1978) confirmam a relevância atribuída à visão interacional de motivação, entre atleta e situação, em pesquisa com 77 nadadores, de ambos os sexos, testando-os duas vezes, uma em situação individual e a outra em situação de prova coletiva (revezamento). O fator situacional avaliado pelo estudo foi o de verificar se cada nadador fazia um tempo mais rápido nadando como parte da equipe de revezamento ou sozinho, sendo o fator de ordem pessoal a motivação de associação dos atletas, ou o grau em que o nadador percebe o envolvimento no grupo como uma oportunidade para avaliar a relação entre aprovação social e rejeição social. Um dos objetivos da pesquisa foi o de observar se os nadadores eram orientados mais à aprovação (considerar a competição com os outros algo positivo) ou à rejeição (sentir-se ameaçado na possibilidade de deixar os outros na mão, durante a prova de revezamento).

Os resultados apontam que os nadadores orientados à aprovação evidenciaram tempos mais rápidos nadando no revezamento do que nadando sozinhos, enquanto àqueles que temiam a rejeição pela preocupação em decepcionar seus colegas obtiveram rendimento melhor nadando sozinhos do que no revezamento. O estudo demonstra de maneira clara a importância do modelo interacional a partir do exame da forma como os dois conjuntos de fatores interagem.

Samulski (1995) caracteriza motivação como sendo um processo ativo, com intencionalidade e voltado para uma meta, o qual depende da interação de fatores pessoais (intrínsecos) e fatores ambientais (extrínsecos). O mesmo autor reforça, ainda, que na motivação há uma determinante energética, denominada nível de ativação e uma determinante que fornece a direção do comportamento, que são as intenções, interesses,

motivos e metas. Feijó (1998) concorda com tal proposição, acrescentando que no processo motivacional, os motivos é que cumprem o papel de canalizador das informações percebidas, direcionando-as ao comportamento.

Semanticamente falando, tem-se que motivo é um estímulo que impele a pessoa à ação, sendo que quanto mais forte for o estímulo, maior a função de motivo que possuirá; ou seja, o motivo incita o organismo para a ação, onde a atividade motivacional estimula um estado de prontidão para o comportamento, com a tendência clara deste estado gerenciar o próprio comportamento (Machado, 1997). O mesmo autor aponta a motivação como um dos principais fatores que interferem no comportamento de uma pessoa, permitindo um maior envolvimento ou uma simples participação em atividades relacionadas à aprendizagem, desempenho e atenção.

Para Fiorese (1993), o entendimento da motivação no esporte torna-se relevante no momento em que focamos este conceito como um processo para despertar a ação ou sustentar a atividade. Em termos gerais, o conceito motivação refere-se aos fatores e processos que levam as pessoas a uma ação ou a uma inércia em diversas situações.

Por esta razão, neste estudo, a concepção da terminologia motivação é entendida como um processo, já que possui início, desenvolvimento e fim.

3.4.1 Processo de Motivação: mobilização de necessidades e satisfação através do comportamento.

Para compreender-se o conceito de motivação, faz-se necessário à correlação existente entre motivação e necessidades, uma vez que para haver um motivo para ação, necessariamente deva haver uma demanda para tal satisfação. Com isso, pode-se inferir

que as motivações brotam de demandas, de necessidades (Feijó, 1998). Motivar é o processo de mobilizar necessidades pré-existentes que sejam correlacionadas com formas de comportamento capazes de satisfazê-las. Portanto, as necessidades iniciam o comportamento. Em contrapartida, assim que uma necessidade deixa de existir, o comportamento relacionado com ela passa a desaparecer da mesma forma, configurando uma nova demanda a ser satisfeita.

Ribeiro (1999) afirma que quando uma necessidade surge, há um rompimento no estado de equilíbrio, gerando uma série de acontecimentos. Esse estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio levam ao indivíduo a um comportamento capaz de descarregar a tensão ou livrá-lo do desconforto. Se o comportamento atingir a meta visada o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga de tensão que a mesma suscita. Satisfeita a necessidade, o organismo retorna ao estado de equilíbrio anterior, até a configuração de uma nova necessidade a ser suprida.

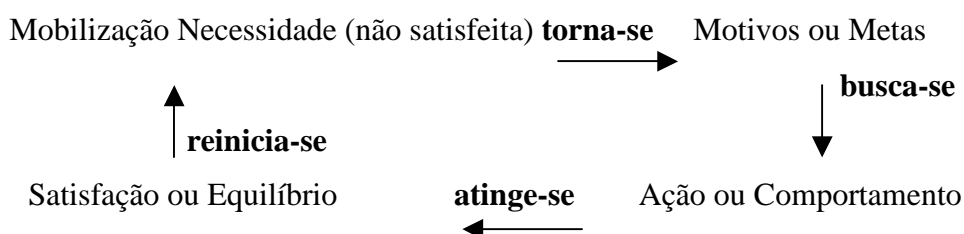
O mesmo autor reforça que o processo de motivação pode ser encarado como um movimento em direção ao equilíbrio, o que constitui um mecanismo homeostático. Assim, o comportamento motivado é dirigido a algo para alcançar a satisfação de uma determinada necessidade. Por outro lado, como foi dito anteriormente, no momento em que a necessidade é satisfeita já não é mais motivadora de comportamento, uma vez que não causa mais tensão ou desconforto.

Para García (2003) cada um de nós possui a necessidade de uma determinada quantidade de estimulação ou excitação. Uma pessoa que recebe pouca estimulação tende a buscar mais, enquanto que quando recebe excesso de estimulação procurará um ambiente mais tranquilo. Há um nível de estimulação otimizado onde o atleta tenderá a responder com o melhor de sua performance. Esse nível de estimulação é apontado por ele como

estado de equilíbrio, o qual o atleta experimenta um sentimento de que tudo está ocorrendo perfeitamente: se coloca completamente absorvido à atividade e controle total de situação.

O mesmo autor exemplifica a função homeostática da motivação ao salientar que um esportista estará mais motivado para treinar quando os exercícios realizados durante os treinos estejam conectados aos seus interesses e necessidades. Por sua vez, o esportista praticará um determinado esporte na medida em que encontra satisfação de suas demandas, sejam elas de domínio de habilidades esportivas, bons resultados, aprovação social, entre outras. Para este mesmo autor, uma necessidade identificada pelo esportista e que não obteve a satisfação necessária é considerada como um motivo ou uma meta a ser atingida. A partir disso, entende-se que motivo e meta no processo motivacional são considerados palavras de mesmo significado, sendo incluídas como parte do esquema apresentado na

Ilustração 1 Esquema do Processo Motivacional (García, 2003).



Reinboth e Duda (2005) verificam a relação entre motivação e satisfação de necessidades em uma pesquisa longitudinal aplicada em 128 atletas universitários britânicos (média de idade de 19 anos), cujo objetivo era estudar e examinar a relação entre mudanças de percepção do clima motivacional com mudanças na satisfação das necessidades dos atletas e índices psicológicos e físicos de bem-estar durante uma temporada de competição. Para isso, foi utilizado o *PMCSQ-2*¹ a fim de medir a percepção que os atletas fazem com relação ao clima motivacional de suas respectivas equipes, assim

¹ Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 (Newton, Duda e Yin, 2000)

como para mensurar as necessidades básicas dos atletas foi administrado o *Intrinsic Motivation Inventory* (McAuley, Duncan & Tammen, 1989) e o *Need for Related Scales* (Richer & Vallerand, 1998), sendo realizada a aplicação em dois momentos distintos no decorrer de uma temporada esportiva.

Os resultados reportaram um aumento na percepção do clima de envolvimento coletivo com a tarefa e um decréscimo da percepção de individualismo, entre a primeira e a segunda aplicação dos questionários. No mesmo período pode-se perceber aumento dos níveis de satisfação de necessidade (autonomia, competência e relacionamento), vitalidade subjetiva e foi reportada diminuição de sintomas físicos, todas com diferenças significativas. Quanto ao gênero dos sujeitos e aos tipos de esportes diferentes que foram analisados, não houveram diferenças significativas.

Além disso, estudos realizados nesta área contemplam o caráter bio-psico-social das necessidades, ao concluírem que a motivação é determinada por fatores pessoais e situacionais, quer a nível consciente, quer a nível inconsciente, estando dependentes das necessidades fisiológicas, psicológicas e sociais de cada atleta, bem como das experiências passadas ou recentes (Carron, Spink e Prapavessis, 1997).

Machado (1997) conclui o raciocínio exposto enfatizando a importância de identificar que, em determinadas circunstâncias, alguns motivos adquirem predominância sobre os demais, orientando as ações do indivíduo para certas metas. No que diz respeito à intensidade dos motivos: “certos motivos tem maior intensidade em diferentes indivíduos, dependendo de fatores como a personalidade de cada um, bem como indivíduos diferentes podem realizar a mesma atividade animados por motivos diferentes e de intensidades diferentes” (p.169).

No entanto, Vanek e Cratty (1990) informam que os motivos se diferenciam do pensamento e de outros processos cognitivos, pois que encontram-se subjacentes à maior

parte das atividades humanas. Assim sendo, os autores acreditam que motivo caracteriza-se por um fator interno processual, que dá início, orienta e integra o comportamento do atleta, ou seja, explica de forma parcial as ações do sujeito.

3.5 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA

Martens e Webber (2002) referem que dois aspectos do fenômeno motivação têm recebido atenção especial dos profissionais da psicologia do esporte e exercício ao longo destes últimos anos: os construtos intrínsecos e extrínsecos da motivação.

Machado (1997) caracteriza a motivação dirigida pelo íntimo da pessoa, conhecida como intrínseca, àquela inerente ao objeto da aprendizagem, à matéria a ser apreendida, ao movimento a ser executado, não dependendo de elementos externos para atuar. Conquanto que a motivação extrínseca seria relativa à própria aprendizagem, não sendo o resultado do interesse, mas sim determinada por fatores externos a própria matéria a ser apreendida, como no caso o salário para o trabalhador, o “bicho” no futebol.

Singer (1982) deduz, no fenômeno motivação, a insistência em caminhar em direção a uma meta. Há situações em que o incentivo principal que permeia a motivação pode ser externo, tal como ter o nome impresso, ganhar um troféu ou elogio. Em outras ocasiões, o incentivo pode tomar a forma de um impulso interno para o sucesso, para provar ou conquistar algo para se auto-realizar.

Segundo Pelletier, Tuson, Fortier, Vallerand, Brière e Blais (1995), “motivação intrínseca refere-se ao comprometimento em uma atividade puramente por prazer e satisfação obtidos por fazer a atividade” (p.78). O atleta intrinsecamente motivado não necessita de gratificações materiais ou reforçamento externo para executar o

comportamento desejado, uma vez que o prazer de aprender mais ou a satisfação de transpor seus próprios limites são motivos suficientes para estimulá-lo ao melhor desempenho da atividade.

Dessa maneira, os “comportamentos internamente motivados são comportamentos nos quais as pessoas se empenham em sentir-se competente e auto-determinadas” (Deci, citado por Machado, 1997, p.177). Assim, as pessoas empenham-se em comportamentos motivados internamente quando não há recompensas ou reforços externos; ou seja, quanto mais o indivíduo se dedica em uma atividade pelo qual não há compensação externa, maior poderá ser sua motivação interna. Pode-se dizer que a experiência de auto-realização é considerada a razão interna determinante para a participação em uma atividade.

Para García (2003), as pessoas que estão intrinsecamente motivadas possuem uma força interior que lhes impulsiona no sentido de incrementar sua competência e o auto-domínio, para dominar a situação e obter êxito. Essas qualidades de atitude representam as metas que perseguem os desportistas que estão motivados intrinsecamente, sendo que quando conseguem alcançá-las se convertem em suas próprias recompensas. Em contrapartida, segue o autor, a motivação extrínseca é provida de outras pessoas através de reforços positivos e/ou negativos ao indivíduo em questão (os reforços são ações que aumentam ou diminuem a possibilidade de que condutas específicas se repitam). Estes reforços podem ser tangíveis, como troféus ou dinheiro, ou intangíveis, como elogios e reconhecimento público. Estes tipos de reforços são denominados extrínsecos.

Pesquisas confirmam a importância da relação entre as fontes de motivação intrínseca e extrínseca com as necessidades que permeiam a atividade desportiva. Por exemplo, altos níveis de motivação intrínseca tem sido associados com aumento do prazer pela atividade (Scanlan e Lewthwaite, 1984; Brustad, 1988), necessidade de perseguir e transpor os desafios (Wong e Bridges, 1995), melhor preparo do esportista (Vallerand e

Dossier, 1994) e diminuição da desistência no esporte (Lindner, Johns e Butcher, 1991). Ao contrário, altos níveis de motivação extrínseca se mostram correlacionados com o aumento dos estados de ansiedade em jovens atletas (Scalan e Lewthwaite, 1984), uma tendência de atribuir a participação no esporte pela vantagem da recompensa em vez da prática por si só (Watson, 1984) e aumento da desistência no esporte (Lindner, Johns e Butcher, 1991).

Outro estudo enfoca a forma pelas quais as recompensas extrínsecas afetam a motivação intrínseca em situação esportiva, comparando jogadores universitários de futebol americano com bolsa de estudo e sem bolsa de estudo (Ryan, citado por Weiberg e Gould, 2001). Os atletas que recebiam bolsa de estudo relataram que estavam gostando menos da prática de sua atividade do que seus colegas sem bolsa de estudo, além de evidenciar menos motivação intrínseca a cada ano. Portanto, seus níveis mais baixos de prazer ocorriam durante o último ano do curso.

García (2003) aponta que a aplicação de reforços extrínsecos, sejam eles positivos ou negativos, podem ser bastante efetivos para motivar os desportistas, sempre que sejam colocados de forma apropriada. Algumas investigações têm demonstrado que as compensações administradas pelos próprios companheiros de equipe são mais efetivas do que aquelas gerenciadas pelo treinador da equipe. Isso leva a pensar na importância dos treinadores utilizarem as formas de motivação extrínseca para ensinar seus atletas à auto-reforçarem-se, levando o desenvolvimento da motivação interna do esportista.

No que diz respeito à motivação intrínseca, mais especificamente ao fator motivacional da realização, Csikszentmihalyi (1975) conduziu um experimento com atletas de diferentes modalidades, tais como alpinismo, xadrez, basquete e futebol, solicitando para que os participantes caracterizassem as circunstâncias de auto-realização durante a prática de sua atividade. O autor desta pesquisa chegou a 6 dimensões de auto-realização:

1) total envolvimento e concentração na tarefa; 2) perda de auto-consciência; 3) exigências e *feedback* claros e sem ambigüidade; 4) sentimento de estar controlado e; 5) ausência de metas e recompensas extrínsecas. O mesmo autor conclui que as experiências de auto-realização são internamente compensatórias, ou seja, quando as capacidades do atleta são próximas aos desafios a serem atingidos e as condições acima descritas são satisfeitas, ocorre à experiência de realização e a satisfação interna é maior.

A relação estabelecida entre motivação intrínseca e extrínseca também é observado no estudo realizado por Martens e Webber (2002), onde fizeram parte da pesquisa 270 atletas universitários com a média de idade de 19 anos, sendo um terço dos participantes do sexo masculino e os outros dois terços do sexo feminino. Esta amostra pertence à prática de diversas modalidades esportivas, incluindo voleibol, futebol, tênis, basquetebol, golfe, entre outros. O objetivo desta pesquisa foi de verificar a validade e fidedignidade do Sport Motivation Scale² em uma amostra de estudantes universitários americanos, mensurando as sub-escalas intrínsecas e extrínsecas de motivação, além de avaliar também a *amotivation*³, a partir da correlação com outra escala de medida de motivação denominada MPAM-R⁴ (adequadamente validada e fidedigna, segundo Martens e Webber, 2002).

Os resultados deste estudo confirmaram a validade e fidedignidade do instrumento em grande parte das sub-escalas utilizadas para mensurar os constructos intrínsecos e extrínsecos da motivação na amostra pesquisada, apesar de reconhecer alguns problemas específicos do modelo. Dentre os resultados mais expressivos, o *SMS* apresenta-se correlacionado teoricamente consistente com a outra medida motivacional, evidenciando que suas sub-escalas intrínsecas possuem mais força que as sub-escalas extrínsecas na

² SMS (Pelletier et al, 1995)

³ *Amotivation* - proposta de engajar-se em um comportamento apenas pela recompensa externa. (tradução do autor)

⁴ *Motivation for Physical Activities Measure-Revised* (Ryan, R. M., Frederick, C.M., Lepes, D., Rubio, N., & Sheldon, K.M, 1997).

medida que avalia a motivação para a obtenção de competência, enquanto que as sub-escalas extrínsecas obtiveram correlações mais fortes do que as sub-escalas intrínsecas na medida que avalia a motivação social.

Dessa forma, os mesmos autores concluem que seria proveitoso para os psicólogos do esporte à compreensão dos níveis de motivação intrínseca e extrínseca nos atletas, pois estes construtos parecem estar diretamente relacionados com a intensidade da participação e permanência do esforço. Ao passo que intensidade e persistência do esforço influenciariam a qualidade da performance dos atletas.

3.6 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO NO ESPORTE

Os estudos realizados na área da motivação procuram criar bases teóricas sólidas no sentido de compreender e explicar os motivos e as características dos indivíduos que participam do desporto e a atividade física em geral, assim como identificar os fatores psicológicos que lhes estão subjacentes. No entanto, como aponta Roberts (1993), a história das teorias da motivação tem sido a constante procura da teoria certa, o qual explique de forma inequívoca o complexo processo que é a motivação.

Weinberg e Gould (2001) concebem, em um panorama evolutivo, teorias que explicam o que motiva os atletas buscarem satisfazer suas demandas esportivas, servindo como base o construto da realização.

Uma destas teorias, a Teoria da Atribuição (Weiner, 1985) sustenta as possibilidades de explicar os motivos de sucesso e fracasso no desporto a partir da identificação e classificação de três categorias. A primeira diz respeito ao grau de estabilidade conferido à atividade em si (estável X instável; talento X sorte), a segunda ao

o grau atribuído ao *locus* de causalidade (interno X externo; esforço X adversários) e, finalmente, a terceira ao *locus* de controle (sob controle do atleta X fora do controle do atleta; seu plano de corrida X condição física do adversário). Conclui o autor que as atribuições influenciam as expectativas e crenças de sucesso futuro ou de fracasso e as reações emocionais, sendo, portanto, boa alternativa para prognosticar comportamentos desejados e indesejados no esporte.

Seguindo a escala de evolução do construto, pesquisas (Dweck, 1986; Duda, 1993, Roberts, 1993) apontam que os psicólogos do esporte e exercício têm-se focalizado na compreensão das diferenças de desempenho através de estudos voltados para o estabelecimento de metas e objetivos e a conquista de tais necessidades. Sintetizando, a Teoria das Metas de Realização postula que, para compreender-se a motivação de um esportista deve-se passar pelo crivo dos significados pessoais atribuídos ao sucesso e fracasso na atividade. Para fazê-lo, é necessário averiguar as metas de realização do indivíduo, a percepção subjetiva das suas próprias capacidades e, por fim, o comportamento de realização.

Samulski (2002) distingue, baseado nesta teoria, o atleta que se baseia nas metas orientadas para o resultado final do atleta que orienta suas metas para a tarefa: o primeiro orienta suas ações freqüentemente por comparações com os outros atletas, onde a meta principal é obter um bom resultado e ganhar dos outros competidores; a segunda diz respeito ao atleta que orienta-se por normas de referência particular, o qual busca o esforço para incrementar seu próprio rendimento e não preocupa-se com o desempenho dos outros atletas. Durante os treinamentos procura aperfeiçoar seu nível técnico.

Em um de seus estudos com atletas, Duda (1993) comprova a validade da teoria a partir dos resultados obtidos, onde os jogadores orientados à tarefa e com baixa percepção de suas capacidades evidenciam um padrão comportamental direcionada à realização baixa

ou mal-adaptativa. Acrescenta ainda que os mesmos demonstram probabilidade de diminuir a intensidade de seus esforços, escolher tarefas em que tenham sucesso garantido ou em que sejam tão inferiores que ninguém espera que eles se saiam bem, tendendo também a ter performances piores em situações de avaliação.

Atualmente, a Teoria da Motivação para Competência envolve os processos cognitivos como a percepção de controle e avaliação de autovalor ou auto-eficácia para competência, acrescidos às respostas afetivas (ex: ansiedade, vergonha), para explicar diferenças no comportamento frente à auto-realização dos indivíduos, sendo referência para os profissionais da psicologia do esporte e exercício no que tange à compreensão dos postulados acerca da motivação (George e Feltz, 1996).

Weiss (1993) afirma que uma significativa quantidade de pesquisas tem demonstrado a relevância da relação entre competência e motivação. Um exemplo disso foi a pesquisa conduzida por Wong e Bridges (1995) onde testaram o modelo descrito usando 108 jovens jogadores de futebol e seus técnicos. O objetivo da pesquisa era medir a percepção de competência, a percepção de controle, o traço de ansiedade e a motivação. Verificou-se que o traço de ansiedade e o comportamento dos técnicos predisseram percepções de competência e desempenho que, por sua vez, estavam relacionadas aos níveis de motivação do jogador. Conclui-se a partir dos resultados que as percepções de competência e de controle que atletas jovens possuem são determinantes significativos para o esforço despendido na direção da conquista.

Além disso, este arcabouço teórico considera que as pessoas são altamente motivadas no momento em que se sentem valorizadas e competentes para executar determinadas tarefas, uma vez que consegue comprovar cientificamente a influência direta de três dos seus pilares (auto-estima, percepção da própria competência e percepção de controle) nos níveis de motivação do indivíduo (Samulski, 2002).

Da mesma forma, destaca-se a Teoria da Auto-Eficácia, derivada da Teoria Cognitivo-Social de Bandura (citado por Dobranszky e Machado, 2000), como “um mecanismo cognitivo que mede a motivação nas pessoas, nos padrões de pensamento e conduta (...) consiste no grau de convicção que uma pessoa tem de que pode executar com sucesso determinado tipo de comportamento necessário para produzir um determinado resultado” (p.20). Na relação entre auto-eficácia e motivação para o esportista, as percepções que o atleta faz de seu grau de eficácia é que irão regular os níveis de motivação pessoal. A partir disso, o atleta escolhe os desafios que irá tentar realizar, opta pela quantidade de esforço que vai despender para fazer face á esta meta e decide durante quanto tempo irá manter-se e ser persistente em relação aos obstáculos e dificuldades da tarefa.

3.6.1 Teoria da Necessidade de Realização e Hierarquia das Necessidades

A clássica Teoria da Necessidade de Realização de Atkinson e McLelland (citado por Weinberg e Gould, 2001 e Samulski, 2002) baseia-se na visão interacional (resultado da interação de fatores pessoais e situacionais) como forma de prognosticar o comportamento esportivo. Faz parte desta teoria a concepção de cinco componentes fundamentais:

1) Fatores Pessoais: cada indivíduo possui duas tendências motivacionais – procurar sucesso e evitar fracasso. Basicamente o motivo de buscar sucesso é definido como a capacidade de vivenciar orgulho e satisfação na realização das tarefas, enquanto que o motivo de evitar fracasso é determinado como a capacidade de experimentar vergonha e humilhação como conseqüências do fracasso.

2) Fatores Situacionais: os dois fatores situacionais que influenciam a motivação é a probabilidade de sucesso e o valor de incentivo do sucesso. A primeira depende da competência do adversário e da dificuldade da tarefa. A segunda depende da percepção de valor atribuída pelo atleta à situação e adversário.

3) Tendências Resultantes: explica que os atletas orientados para o sucesso buscam situações que os desafiem e preferem competir com adversários fortes enquanto que aqueles orientados ao fracasso tendem a evitar situações de desafio ou procuram, por vezes, tarefas muito difíceis de realizar.

4) Reações Emocionais: basicamente, o atleta que se orienta para o sucesso busca reação emocional de orgulho; por outro lado, o atleta que se orienta para evitar o fracasso busca evitar ou minimizar a vergonha como reação emocional.

5) Comportamento frente à Realização: indica o modo como os quatro componentes anteriores interagem, resultando no comportamento ou ação. Ou seja, atletas motivados a procurar sucesso selecionam tarefas exigentes, com riscos intermediários e evidenciam bom rendimento em situações de avaliação. Os atletas motivados a evitar o fracasso tendem a apresentar baixo rendimento, tendo em vista os componentes anteriores mais avaliação.

Para Weinberg e Gould (2001), as previsões de performance da Teoria da Necessidade de Realização servem como base para todas as atuais explicações e postulados acerca da motivação para a realização. Em suma, “embora teorias mais recentes ofereçam diferentes explicações para os processos de pensamento subjacentes às diferenças, as previsões comportamentais entre atletas com altos níveis de realização e atletas com baixos níveis de realização são basicamente as mesmas” (p.83). Conclui os autores que a maior importância das contribuições da Teoria da Necessidade de Realização diz respeito à preferência entre tarefas e as previsões de desempenho.

Um das derivações da Teoria da Necessidade de Realização para o esporte, especialmente para o esporte de alto rendimento, denomina-se Teoria da Motivação para o Rendimento de Heckhausen (citado por Samulski, 2002), compreendida como a necessidade do atleta em melhorar, aperfeiçoar ou manter seu rendimento em alto nível.

Esta teoria concebe que a motivação atual depende da interação entre os fatores pessoais e situacionais, distinguindo-os de determinantes internos e externos.

O autor caracteriza como determinantes externos:

1) Incentivos - por incentivo entende-se a antecipação de prêmios como elogio, reconhecimento social e dinheiro ou bonificações, que estão relacionados com o resultado de uma ação.

2) Dificuldades e problemas - a dificuldade de uma tarefa determina de forma muito decisiva o nível de motivação. Tarefas muito fáceis ou bastante difíceis tornam-se desmotivantes para o atleta. Problemas ambientais no esporte podem ser, por exemplo, péssima iluminação no ginásio, influência dos espectadores.

Há algumas relações fundamentais entre motivação e rendimento:

a) O nível da motivação e o do rendimento se configuram em uma relação curvilínea, ou seja, ao ter uma motivação baixa ou alta, o rendimento apresenta-se baixo ou muito baixo. Entretanto, com um nível médio de motivação se apresentam os melhores pré-requisitos para o rendimento.

b) O nível de motivação e a atratividade e estimulação da situação - exercícios estimulantes, bom ambiente para treinar, antecipação de prêmios e elogios estão em uma relação linear, isto é, aumentando-se a atratividade da situação ou oferecendo-se incentivos (reconhecimento social, elogio), conseqüentemente aumenta-se a intensidade de motivação.

c) A relação entre a intensidade de motivação e a dificuldade da tarefa é curvilínea, ou seja, com uma dificuldade muito baixa (produz monotonia e saturação psíquica) ou extremamente alta (acarreta fracasso e frustração), a motivação é mínima; com uma dificuldade média, a motivação é máxima.

Com relação aos determinantes internos o autor destaca:

a) o nível de expectativa - caracteriza-se pela diferença entre um estado atual e um estado futuro, onde a expectativa subjetiva é focalizada para o rendimento futuro. Há atletas que apresentam um nível de expectativa muito baixa ou muito alta (pessoas orientadas para o fracasso) e pessoas que tem um nível de expectativa média (pessoas motivadas para o êxito).

b) motivos de êxito e de fracasso - ou seja, se distingue os tipos vencedores e perdedores. Vencedores apresentam: orientação para o sucesso, auto-conceito positivo, metas realistas, análise adequada de resultados, auto-reforço positivo, segurança no comportamento, orientação para normas individuais, autodeterminação e autocontrole. Em contrapartida, os perdedores demonstram: orientação para o fracasso, auto-conceito negativo, metas irrealistas, motivação extrínseca, análise inadequada de resultados, auto-reforço negativo, insegurança no comportamento, orientação para normas sociais, falta de autodeterminação e controle externo.

c) Atribuição causal - neste determinante são analisados os fatores responsáveis pelo êxito ou pelo fracasso. Atribuição causal interna refere-se ao atleta que relaciona o resultado de uma ação à sua capacidade ou aos próprios esforços; atribuição causal externa é aquela por meio da qual uma pessoa relaciona o resultado de uma ação à dificuldade da tarefa ou à casualidade. Um atleta que prefere a atribuição interna experimenta mais auto-responsabilidade por suas ações.

d) Hierarquia de motivos – a motivação atual depende da hierarquia dos motivos, ou seja, existem motivos importantes (primários) e motivos subordinados (secundários). Para obter-se um desenvolvimento psicológico, existe a necessidade de satisfazer um determinado motivo, para que outro de importância maior possa dominar. Esta teoria mostra também um aumento dos motivos com o desenvolvimento da personalidade. Para o autor, dentro desta hierarquia “...o motivo mais desejado na vida é o da auto-realização. No esporte existem varias possibilidades de auto-realização, como, por exemplo, por meio do domínio de movimentos, alcançar seu limite de rendimento” (Samulski, 2002).

3.7 TEORIA DA HIERARQUIA E SATISFAÇÃO DOS MOTIVOS

De acordo com Samulski (2002), a motivação atual depende de uma hierarquia pré-definida dos motivos, ou seja, pode-se diferenciar motivos em diferentes níveis, sendo os motivos mais relevantes (primários) e motivos subordinados (secundários). Segue o autor caracterizando um dos níveis como pertencente ao organismo, sendo o conjunto de motivos denominados fisiológicos ou vitais. A estes, incluem-se os motivos da saúde, ou os motivos relacionados às boas capacidades efetivas, sejam elas físicas e psíquicas. No nível da personalidade encontram-se os motivos pessoais, principalmente os motivos de êxito, de rendimento e de auto-realização.

Outro nível corresponde aos motivos sociais, nos quais pertencem os motivos de reconhecimento social, associação inter-grupal e o motivo do poder. Finalizando com o quarto nível os motivos éticos e estéticos. O mesmo autor atribui, segundo esta concepção de hierarquia de motivos, à auto-realização como o conjunto de motivos que mais clamam pela satisfação no atleta, configurando-se como o mais relevante na escala das hierarquias.

Butt (1979) reforça as idéias do autor referido acima baseando-se na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow para demonstrar 4 níveis de motivação com relação ao esporte, são eles: 1) Nível Biológico: energia da vida, luta pela sobrevivência e desejo de triunfar (representa base para os níveis seguintes); 2) Nível Psicológico: agressão, conflito e competência pessoal; 3) Motivos Sociais: motivação para competição (conduta dominante e auto-afirmação) e motivação para cooperação (conduta dirigida ao desenvolvimento das capacidades e da personalidade); 4) Reforço intrínseco e extrínseco: o reforço externo tem mais importância para a pessoa competitiva enquanto que o reforço interno para o esportista cooperativo.

Com relação ao último nível, o autor contempla como reforço extrínseco o reconhecimento social, a atenção emocional, os prêmios e/ou dinheiro e a posição e/ou status que o atleta ocupa, enquanto que o reforço intrínseco refere-se ao sentido de satisfazer-se internamente, auto-afirmar suas capacidades e mobilização dos aspectos psicológicos como a auto-estima e auto-confiança.

Feijó (1998) explicita a natureza dinâmica e hierárquica das necessidades a partir de um exemplo.

Antes da partida, os jogadores foram avisados de que cada um ganharia um grande prêmio, caso a equipe viesse a vencer: todos se esforçaram, porque a quantia da bonificação era muito atraente. O primeiro tempo, entretanto, terminou empatado. Minutos antes de voltar para o segundo tempo, uma notícia chegou: o clube constatou que o caixa estava meio vazio e recomendou ao diretor de esportes uma substancial redução da gratificação extra. O diretor seguiu a recomendação e comunicou o corte do prêmio, pedindo muitas desculpas. Com razão ou não, os jogadores não gostaram, desanimaram e o nível técnico do jogo caiu. A equipe,

finalmente, sofreu um pênalti e perdeu por um ponto. Ninguém se interessa sempre, pelas mesmas coisas, durante todo o tempo. Mudam as necessidades, mudam os interesses (p.160).

Maslow (1970) elaborou uma teoria da motivação propondo que as necessidades humanas estão organizadas em uma hierarquia de valor ou premência, ou seja, a manifestação de uma necessidade se baseia, geralmente, na satisfação prévia de outra mais importante ou premente. Esta monopoliza a consciência do indivíduo e tende automaticamente a organizar a mobilização das diversas faculdades do organismo. Apenas quando satisfeita a necessidade mais importante, surge a seguinte em importância, que passa a dominar a vida consciente e a centralizar a organização do comportamento. Para o autor, motivação é um estado generalizado de saúde psicológica, maturidade, habilidade e criatividade que varia de indivíduo para indivíduo, mas que se torna relativamente estável com o passar dos anos.

Para Maslow (citado por Connellan, 1984), há pelo menos cinco séries de motivos aos quais denominou necessidades básicas. As pessoas são motivadas pelo desejo de atingir ou manter as diversas condições sobre as quais se baseiam essas satisfações fundamentais e por certos desejos, mais intelectuais. As necessidades fundamentais são:

1) Necessidades Fisiológicas: são as mais prementes de todas as necessidades humanas e podem servir de canais para todas as demais necessidades. Nelas se incluem: a fome, o cansaço, o sono, o desejo sexual e a atividade em si. Quando todas as necessidades estão insatisfeitas, torna-se altamente provável que a intensidade se encontre nas necessidades fisiológicas. Se todas as necessidades estão satisfeitas e o organismo é dominado pelas necessidades fisiológicas, quaisquer outras poderão tornar-se inexistentes ou latentes. O comportamento então terá a finalidade de encontrar alívio.

2) Necessidades de Segurança: uma vez que estejam razoavelmente satisfeitas as necessidades fisiológicas, surgem outras que se denominam necessidades de segurança. A procura de segurança, o desejo de estabilidade e a fuga ao perigo são os tipos mais comuns. Quando o organismo está dominado por elas poderão constituir-se como organizadores quase exclusivos do comportamento, arregimentando todas as necessidades do organismo. Pode-se então descrever o organismo todo como um mecanismo de procura de segurança.

3) Necessidades Sociais: desde que razoavelmente satisfeitas as necessidades fisiológicas e de segurança, surgem as necessidades de associação, de amor, de afeição e de participação. A pessoa passa, então, a sentir intensamente a falta de amigos, de parentes, de relações de amizade, de um lugar no grupo, procurando atingir esse fim com maior intensidade.

4) Necessidades de Estima: incluem as necessidades relacionadas à auto-avaliação estável, firme e geralmente alta, bem como auto-estima e respeito de outras pessoas. Por auto-estima, Maslow entende aquela que é baseada na capacidade real, nas realizações e no respeito de terceiros. Dentre as necessidades de estima, estão os desejos de força, de realização, adequação, confiança perante o mundo, independência e liberdade. A satisfação de necessidade de auto-estima conduz a sentimentos de auto-confiança, valor, força, capacidade e utilidade. A sua frustração produz sentimentos de inferioridade, fraqueza e desamparo que podem levar ao desânimo ou a tendências compensatórias.

5) Necessidades de auto-realização: refere-se ao desejo de cumprir a tendência de realizar o potencial. Essa tendência pode ser expressa como o desejo da pessoa tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser. A forma que essas necessidades tomam varia consideravelmente de pessoa para pessoa. Os indivíduos que atendem essas necessidades são fundamentalmente satisfeitos e é deles que se pode esperar faculdade criadora plena.

Maslow (1970) acrescenta, ainda, que uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. Apenas as necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento, dirigindo-o para objetivos individuais. No entanto, nem todo o comportamento é determinado por necessidades fundamentais. Poder-se-ia dizer até que existem muitos determinantes do comportamento, além dos motivos. Embora todo comportamento seja indeterminado, alguns não possuem motivação alguma, sendo determinados biológica ou culturalmente pelo meio.

3.7.1 Os Fatores Motivacionais Associados ao Esporte

Segundo García (2003), há diversas necessidades principais que os esportistas pretendem satisfazer ao praticar um esporte, dentre tantas destaca a prática pela diversão, o que satisfaz a necessidade de estímulo e emoção; estar com outras pessoas, no caso dos esportes coletivos, onde se supri a necessidade de afiliar-se a outros e de pertencer a um grupo e demonstrar atitudes para satisfazer a necessidade de sentir-se útil e respeitado.

Da mesma forma, Riemer e Chelladurai (1998) apontam á variabilidade de aspectos que estão associados à satisfação dos atletas em seu âmbito de trabalho no esporte. A performance individual e coletiva, a liderança, a coesão da equipe, os aspectos organizacionais e administrativos do clube são fatores que podem contribuir com o aumento do grau de satisfação dos jogadores. Quando se encontram em situação de competição, vencer é o objetivo principal dos esportistas, razão pela qual aspectos intrínsecos motivacionais assumem um papel preponderante no que se refere a viabilidade das necessidades a serem atingidas.

Outro aspecto importante que os pesquisadores acima referem diz respeito às questões de liderança, mais especificamente ao papel do técnico como referência para o desenvolvimento da confiança entre atleta-técnico, da coesão grupal ou estabelecimento das metas a serem alcançadas e bom funcionamento integral da equipe. Dessa forma, os atletas podem reagir de maneira mais motivada ou ao contrário, conforme a administração do líder ao aplicar suas estratégias de comando.

Jackson, Mayochi e Dover (1997) atentam para a importância do que chamam de suporte social, ou seja, as pessoas com quem os atletas podem contar para auxiliá-los na preparação e no transcorrer da competição. Dentre a rede de suporte, destacam-se o técnico, os próprios companheiros de equipe e familiares como suporte informal, enquanto que o psicólogo esportivo e os administradores do clube o suporte formal. Evidencia-se, dessa maneira, a relevância do fator associativo, preconizado como um dos itens que compõem as dimensões do processo motivacional no âmbito de trabalho (Greig, 1984).

A estruturação da equipe, a maneira como os integrantes trabalham juntos, a integração do grupo e as contribuições individuais e coletivas para as tarefas são identificados como fatores associativos importantes para a satisfação dos atletas na sua atividade. No contexto das competições esportivas, há de se destacar o suporte social entre os integrantes do time como sendo um aspecto facilitador do rendimento do trabalho. Os autores incluem ainda como fatores importantes o suporte organizacional, isto é, a assistência dos responsáveis do clube sob forma de contribuições financeiras, espaço físico adequado, alimentação, entre outros (Riemer e Chelladurai, 1998).

Ainda no que concerne o fator associativo, García (2003) caracteriza-o como a motivação do atleta em afiliar-se a outros e ser aceito por eles. Ao contrário de alcançar a fama ou o reconhecimento, estes atletas simplesmente necessitam serem membros de um grupo e participarem da satisfação de metas estabelecidas pela equipe. Ressalta-se que o

treinador pode aproveitar este tipo de necessidade para que seu atleta melhore sua performance, mediante a utilização do motivo de pertencia como um prêmio importante.

De acordo com Willians e Krane (1998), rotinas bem desenvolvidas e planejadas de forma clara para a equipe favorecem o aumento da performance dos atletas e, conseqüentemente, um aumento nos níveis de satisfação no trabalho, uma vez que transmitem segurança aos jogadores para exercerem suas atividades de forma qualitativa.

Com isso, o processo motivacional, descrito a partir das cinco dimensões identificadas por Maslow (1970), constitui-se como uma medida específica que avalia tanto os fatores pessoais internos (auto-estima e auto-realização) quanto os externos (fisiológica, segurança e associação) do indivíduo no trabalho (Greig, 1984).

4 MÉTODO

4.1 NATUREZA DA PESQUISA

Este estudo tem como referencial a abordagem quantitativa, o qual se busca, conforme Kerlinger (1979), transformar os dados em valores numéricos para, posteriormente, realizar um tratamento de ordem matemática-estatístico.

No que diz respeito ao delineamento metodológico, a presente pesquisa caracteriza-se como descritivo exploratória, na qual se focaliza a observar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Segundo Cervo e Bervian, “tais estudos têm por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter nova percepção do mesmo e descobrir novas idéias. A pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre os elementos componentes da mesma” (1996, p.49).

Lakatos e Marconi (1991) destacam as pesquisas exploratório-descritivas como estudos que objetivam descrever determinado fenômeno. Tratando-se de um delineamento mais abrangente, podem ser encontradas tanto descrições de cunho quantitativas e/ou qualitativas, quanto acumulação de informações detalhadas, tais como as obtidas por intermédio da observação participante. Dá-se ênfase ao caráter

representativo sistemático e, em consequência disso, os procedimentos de amostragem do estudo tornam-se mais flexíveis.

Dessa forma, obtêm-se informações a respeito da variável para poder buscar, posteriormente, desenhos de pesquisa mais sofisticados para explicação e predição do fenômeno estudado.

5 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E PROCEDIMENTOS

Foi realizado em outubro de 2003 um estudo piloto com cinco atletas, pertencentes a uma das equipes que compõem o total de nove clubes participantes dessa pesquisa, com o objetivo de testar a adaptabilidade das informações contidas no instrumento de coleta dos dados (adaptado a partir do Motivograma original - Anexo 3) para a população ao qual o presente estudo se destina a pesquisar. Acrescentou-se na última folha do instrumento adaptado (Motivograma adaptado - Anexo 1) informações referentes à identificação dos participantes, a fim de controlar e organizar os dados, assim como caracterizá-los em uma análise estatística descritiva simples. Foi solicitado para que cada participante fizesse a leitura das informações, circulasse com caneta esferográfica quaisquer palavras ou frases que não estivessem de acordo com o seu contexto de trabalho ou com sua compreensão semântica, bem como que avaliasse as alternativas inseridas na medida. Verificou-se nos protocolos do instrumento adaptado nenhum registro de informação incompreendida. Sendo assim, este estudo inicial pôde fornecer dados necessários para dar-se continuidade às etapas da pesquisa.

A coleta de dados da pesquisa foi realizada no período de Dezembro de 2003 a Fevereiro de 2004, com o tamanho da amostra (n) de 125 atletas profissionais, do sexo masculino, pertencentes às 9 (nove) equipes de voleibol devidamente credenciadas à

CBV (Confederação Brasileira de Voleibol), e que fazem parte de uma competição nacional promovida por esta instituição. Apenas 1 (uma) das equipes que fazem parte desta competição negou-se a participar do estudo, não justificando suas razões.

Os participantes encontram-se na faixa etária média de 24,41 anos, com um desvio padrão de 4,58 anos, variando de 17 a 38 anos de idade, selecionados a partir dos critérios dos técnicos, dos próprios atletas e demais responsáveis, já que o número de atletas por equipe pode variar conforme alguns fatores: poder aquisitivo do clube o qual a equipe pertence, disponibilidade de aceitar a participar da pesquisa, entre outros. Como critério de inclusão para a participação da pesquisa, todos participantes possuem vínculo empregatício com as equipes e, conseqüentemente, recebem os encargos financeiros de direito, a fim de possibilitar a avaliação de todos fatores motivacionais que o instrumento de coleta dos dados se propõem a verificar.

Contou-se com a colaboração de três psicólogos pertencentes a três diferentes equipes para a aplicação do instrumento. A mesma deu-se em três diferentes cidades, de acordo com a sede das equipes: São Paulo (SP), Santo André (SP) e Canoas (RS). Seguiu-se os mesmos critérios de procedimento à aplicação utilizados pelo responsável desta pesquisa, devidamente informado e orientado aos colaboradores.

Não obstante, o responsável por este estudo realizou a aplicação em três diferentes cidades: três equipes participaram da coleta dos dados na cidade de Florianópolis (SC), duas equipes na cidade de Bento Gonçalves (RS) e uma equipe em Caxias do Sul (RS).

Os procedimentos de coleta dos dados realizados pelo responsável da pesquisa ocorreram na seguinte formatação.

Primeiramente, foram contatados por telefone os responsáveis de cada equipe (gerente do clube e técnico) a fim de explicitar-lhes os objetivos da pesquisa e

solicitar-lhes a participação dos atletas de suas equipes. Após a confirmação da viabilidade da pesquisa e a data marcada previamente à aplicação, aguardou-se o período para concretizar-se.

As aplicações foram realizadas no dia anterior ao dia do jogo, após o término do treinamento no final da tarde, contando assim, com a disponibilidade de cada atleta. Para cada uma das equipes, a coleta dos dados foi realizada de forma coletiva, utilizando-se um espaço físico (sala) que comportassem todos os participantes, devidamente sentados, apoiando-se em uma mesa para responder o instrumento.

No dia da coleta de dados, inicialmente fez-se um *rapport* com os atletas, a fim de esclarecer a importância da disponibilidade e do envolvimento dos mesmos com relação à tarefa proposta, assim como entregou-se duas cópias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2) a todos participantes antes da aplicação do instrumento, enfatizando a questão do sigilo e respeito aos direitos dos participantes. Além disso, nele estão contidas as informações necessárias para a compreensão dos objetivos propostos pelo estudo, caracterizando a relevância científica e prática das informações a serem obtidas.

Após isso, foi entregue o instrumento de coleta dos dados, Motivograma (Anexo 1), a cada um dos participantes, sendo realizada a leitura das informações contidas na primeira página. Ao concluírem sua participação, os participantes entregavam o protocolo e uma das cópias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, retirando-se do local de aplicação.

No que se refere à aplicação do instrumento realizada pelos colaboradores de três das equipes participantes do estudo, foi administrada as aplicações da seguinte maneira:

1) Conforme combinado previamente no primeiro contato por telefone com os responsáveis de cada equipe, o representante (psicólogo) foi incumbido de receber, via SEDEX, o material da pesquisa.

2) O pesquisador entrou em contato, por telefone, com o responsável para a confirmação do envio do material e, conseqüentemente, o recebimento por parte deste último. Foi incluído no material enviado o número de protocolos correspondente ao número de atletas desta equipe, os respectivos termos de consentimento livre e esclarecido e um envelope com as informações do destinatário para o retorno do material ao local de origem da pesquisa.

3) O responsável foi instruído a seguir os mesmos procedimentos descritos acima.

4) Após os procedimentos serem cumpridos, o responsável envia por SEDEX o material com as informações obtidas.

Ao concluir-se todas aplicações com as respectivas equipes participantes, foram arquivados os protocolos e os termos de consentimento livre e esclarecido separadamente em um envelope (um por equipe), a fim de identificá-las e categorizá-las durante o tratamento estatístico, assim como para a posterior devolução ao término do trabalho.

6 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A fim de atingir-se os objetivos propostos pelo presente trabalho, utilizou-se como referência o instrumento baseado na teoria de Maslow (1970), denominado de Motivograma (Anexo 1 - adaptado).

O instrumento consiste em 6 proposições distintas, que se repetem cada uma delas 5 vezes, totalizando 30 proposições (ver Tabela I). Em cada proposição, o participante tem a possibilidade de escolher entre duas alternativas de respostas, optando por aquela que melhor refletir sua realidade interna. Dessa forma, atribui 2 ou 3 pontos à alternativa mais significativa, dependendo do valor de importância se comparado com a outra alternativa de menor valor (que irá receber 0 ou 1), uma vez que a pontuação deve somar sempre 3 pontos.

As alternativas de respostas (totalizando 20) que se encontram abaixo de cada proposição e que recebem uma pontuação, estão inseridas de acordo com cada Fator Motivacional proposto pelo autor: Fator Motivacional Fisiológico (representado pela letra V), Fator Motivacional de Segurança (representado pela letra W), Fator Motivacional de Associação (representado pela letra X), Fator Motivacional de Auto-Estima (representado pela letra Y) e Fator Motivacional de Auto-Realização (representada pela letra Z), sendo que todos eles foram devidamente caracterizadas na

Revisão de Literatura. Para cada Fator Motivacional citado, há 4 alternativas de respostas oferecidas pelo autor, sendo que 2 delas se repetem 2 vezes e as outras 2 se repetem 4 vezes no instrumento (totalizando 12 alternativas de resposta para cada Fator Motivacional).

Com o objetivo de adaptar as informações referentes ao instrumento original para facilitar compreensão da linguagem dos atletas inseridos no âmbito esportivo, foram alteradas e acrescidas palavras ao instrumento, de forma a precisar o grau de compreensão, sem perder a funcionalidade expressa nos itens.

No entanto, percebe-se que duas proposições não possuem a necessidade de serem adaptadas, uma vez que são facilmente compreensíveis e aplicáveis à realidade presente no clube, são elas:

- O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:
- Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência

quando:

Em acordo com a proposta de adaptação ao universo desportivo, conforme apresentado abaixo, o instrumento (Anexo 3 - adaptado) fornece as informações aos questionamentos do presente estudo.

Tabela 1 Quadro comparativo entre Proposições Originais e Proposições Adaptadas

Proposições Originais
O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:
Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:
O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:
Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:
Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:
A minha produtividade pode ser prejudicada quando:
Proposições Adaptadas
O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:
Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:
O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:
Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:
Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência àquela que:
O meu rendimento pode ser prejudicado quando:

Tabela 2 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada do Fator Motivacional Fisiológico (V), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento.

Repetições	Original - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional Fisiológico – V
2 vezes	Não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas, restaurante interno, etc.).
2 vezes	Sou excessivamente solicitado no exercício de minhas atribuições a ponto de ter que sacrificar sistematicamente meu horário de almoço ou o de saída.
4 vezes	Me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.
4 vezes	Um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
Repetições	Adaptado – Alternativas de Respostas do Fator Motivacional Fisiológico – V
2 vezes	Não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (alojamento, vestiário, refeitório, quadra, etc.).
2 vezes	Tenho que realizar uma carga de treinamento excessiva a ponto de ter que sacrificar, muitas vezes, meu almoço ou descanso.
4 vezes	Me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável (limpo e amplo, com boa iluminação), refeitório com boa alimentação e material adequado para treinamento.
4 vezes	Um salário compatível com o qual eu possa pagar minhas necessidades básicas (exemplo: moradia, alimentação) e as de minha família.

Tabela 3 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada do Fator Motivacional de Segurança (W), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento.

Repetições	Original – Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Segurança – W
2 vezes	Não pensa no dia de amanhã.
2 vezes	Perco a confiança no meu chefe, desconfio da estabilidade do meu cargo, temo pela sobrevivência da minha organização.
4 vezes	Um superior imediato em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas, e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.
4 vezes	Me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
Repetições	Adaptado - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Segurança – W
2 vezes	Não pensa em garantir sua permanência no clube.
2 vezes	Perco a confiança no meu treinador, desconfio em ser dispensado da equipe e temo pela decadência do clube.
4 vezes	Uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.
4 vezes	Me oferecer treinamento (físico, técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.

Tabela 4 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada do Fator Motivacional de Associação (X), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento

Repetições	Original - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Associação – X
2 vezes	Me delegam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas idéias com os meus companheiros.
2 vezes	É anti-social e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.
4 vezes	Mantenho relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.
4 vezes	Me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.
Repetições	Adaptado - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Associação – X
2 vezes	Me passam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e eu fico sem conseguir dividir os meus problemas e as minhas idéias com meus companheiros de equipe.
2 vezes	É anti-social e acha que querer se relacionar bem com as pessoas é “puxa-saquismo”.
4 vezes	Mantenho relacionamento sincero e harmonioso com meus companheiros e comissão técnica, tendo certeza de que sou bem aceito por eles.
4 vezes	Me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes.

Tabela 5 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada do Fator Motivacional de Auto-Estima (Y), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento

Repetições	Original – Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Auto-Estima – Y
2 vezes	Outro executivo, sem as qualificações que possuo, for promovido por mero favoritismo para o cargo que eu estou planejando assumir no futuro próximo.
2 vezes	Não me confere o devido respeito e consideração.
4 vezes	Me conferir maior prestígio e poder.
4 vezes	O reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.
Repetições	Adaptado - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Auto-Estima – Y
2 vezes	Um companheiro de equipe, que não possui as mesmas qualidades que eu possuo, consegue a vaga de titular da equipe, que eu desejava, por preferência e não por seus próprios méritos.
2 vezes	Não me dá o devido respeito e consideração.
4 vezes	Me dá maior importância e autoridade.
4 vezes	Sou reconhecido exclusivamente por causa dos meus próprios méritos.

Tabela 6 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada do Fator Motivacional de Auto-Realização (Z), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento

Repetições	Original - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Auto-Realização – Z
2 vezes	As minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.
2 vezes	Resiste a colaborar comigo na experimentação de novas idéias.
4 vezes	Me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.
4 vezes	Me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.
Repetições	Adaptado - Alternativas de Respostas do Fator Motivacional de Auto-Realização – Z
2 vezes	As minhas responsabilidades como atleta deixarem de representar um desafio para mim.
2 vezes	Resiste a colaborar com o técnico na experimentação de novas idéias de jogadas.
4 vezes	Me proporcionar autonomia para criar e liberdade para aprimorar minha técnica.
4 vezes	Me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e conhecer os resultados do meu desempenho pelas pessoas que me avaliam.

7 ANÁLISE DOS DADOS

Tratando-se de um estudo baseado na abordagem quantitativa, a análise dos dados foi realizada por intermédio de estatística descritiva simples, com a finalidade de se obter medidas de tendência central.

De acordo com Gil (1995), a descrição dos dados extraídos da pesquisa é feita para se atingir quatro objetivos: a) caracterizar o que é típico no grupo; b) indicar a variabilidade dos indivíduos do grupo; c) verificar como os indivíduos distribuem-se em relação a determinadas variáveis; e d) mostrar a força e a direção da relação entre as variáveis estudadas. O mesmo autor segue explanando que as medidas de tendência central (média, mediana e moda) contemplam “todos os resultados obtidos pelo grupo, e como tal fornecem uma descrição precisa do grupo como um todo; em segundo lugar, possibilitam o confronto de dois ou mais grupos em termos de representação típica” (p.175).

Marinho (1980) acrescenta ainda que:

Para conhecimento necessário do tipo de comportamento assumido por uma variável qualquer, arranjada em forma de série ou de distribuição de frequências, é importante que se saiba determinar não apenas a média do conjunto de valores, mas também o grau de afastamento que esses valores mantêm, em relação a sua própria média.

Dessa forma, Kerlinger (1979) afirma que para compreendermos problemas científicos, assim como para responder perguntas científicas, o pesquisador deve saber como estabelecer as devidas diferenças quantitativas entre os fenômenos. Dentre as medidas de dispersão, destacam-se pelo seu amplo uso o desvio-padrão e a variância.

Sendo assim, os escores obtidos a partir dos resultados das medidas descritas estão organizados em tabelas informativas, de modo a permitir uma apreciação quanto à grandeza e comportamento estatístico de cada uma das variáveis tratadas. Como os escores são passíveis de representação numérica, acompanhar-se-á às tabelas (em casos específicos) a representação gráfica dos resultados, a fim de facilitar a compreensão, de forma clara e objetiva, dos conteúdos estatísticos inferidos.

Dessa forma, faz-se caracterização dos fatores pré-existent no instrumento, levantando os indicadores de frequência da ocorrência e percentual, utilizando-se para isso o programa Excel e o SSPS, apresentando-se os resultados obtidos da seguinte maneira:

8 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Estatística Descritiva

8.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Tabela 7 Equipes e número de atletas

Equipes	Frequência	Percentual válido
1	15	12
2	15	12
3	13	10.4
4	12	9.6
5	13	10.4
6	14	11.2
7	16	12.8
8	13	10.4
9	14	11.2
Total	125	100

A Tabela 7 evidencia o total de 9 (nove) equipes que participaram deste estudo, caracterizadas a partir de suas respectivas numerações (de um a nove), englobando uma amostra de 125 participantes. Cada equipe apresenta uma frequência de participantes, variando de no mínimo 12 (equipe 4) atletas ao máximo de 16 (equipe 7). Da mesma forma, os percentuais correspondentes à frequência de cada uma das equipes encontram-se descritos na última coluna, sendo que uma equipe contribui com 9,6% (equipe 4) da amostra, três equipes correspondem a 10,4% (equipes 3, 5 e 8) cada, duas equipes 11,2% (equipes 6 e 9), outras duas 12% (equipes 1 e 2) e a que apresenta maior frequência de participantes corresponde com 12,8% (equipe 7).

Tabela 8 Escolaridade

Escolaridade	Frequência (*)	Percentual Válido
1º grau completo	3	2,5
2º grau incompleto	3	2,5
2º grau completo	69	57,5
Superior Incompleto	36	30
Superior Completo	9	7,5
Total	120	100

(*) 5 atletas não responderam

No que diz respeito à escolaridade dos participantes, a Tabela 8 aponta a frequência de 120 atletas participantes nesta variável, havendo cinco possibilidades de caracterização da amostra. Seis atletas (5% do total) caracterizaram-se com o primeiro grau completo e o segundo grau incompleto, três (2,5%) deles o primeiro e os outros três (2,5%) o segundo respectivamente. Mais da metade dos participantes incluíram-se na escolaridade segundo

grau completo, correspondendo á 57,5% (69 atletas) do total de atletas caracterizados. Do restante dos participantes, 36 atletas (30%) não completaram o curso superior e 9 (corresponde a 7,5%) finalizaram o ensino superior.

Aponta-se que 4% do total dos participantes deste estudo, ou seja, 5 dos 125 atletas, não incluíram-se em nenhuma destas categorias.

Tabela 9 Faixa salarial

Faixa Salarial	Frequência (*)	Percentual
Até 1000 reais	31	28,7
De 1001 a 3000 reais	40	37
De 3001 a 5000 reais	21	19,5
De 5001 a 7000 reais	5	4,6
Acima de 7001 reais	11	10,2
Total	108	100

(*) 17 atletas não responderam

Foi realizado o reagrupamento das faixas salariais, sintetizando-se de dez para cinco categorias, a fim de facilitar a compreensão dos resultados apresentados.

Observa-se na Tabela 9 que a maioria dos participantes encontram-se na faixa salarial entre 1001 a 3000 reais, correspondendo a 37% do total de 108 atletas que responderam esta categoria, ao passo que o segundo maior percentual de frequência encontra-se na faixa de até 1000 reais, com 28,7% de atletas. Em terceira maior frequência, apresenta-se a faixa salarial de 3001 a 5000 reais, compreendendo uma participação de 19,5%, seguido pela acima de 7000 reais (10,2%) e a com percentual inferior aos demais, entre 5001 a 7000 reais, com 4,6% dos representantes.

8.2 RESULTADO DOS ESCORES DOS FATORES MOTIVACIONAIS

Tabela 10 Distribuição da média e desvio padrão dos Fatores Motivacionais

	Fisiológico	Segurança	Associação	Auto-estima	Auto-realização
Média	17,83	19,29	18,71	15,12	18,14
Desvio padrão	3,85	3,34	4,09	4,43	4,02

Dentre os resultados que dizem respeito aos Fatores Motivacionais, tem-se a Segurança como o Fator Motivacional com maior média de pontos atribuída pelos participantes (19,29) e o menor desvio padrão.

Por outro lado, a menor média obtida neste estudo é apontada no Fator Motivacional de Auto-estima, com valor numérico de 15,12 pontos. Nos valores intermediários localizam-se, em ordem crescente, os Fatores Motivacionais Fisiológicos (17,83), de Auto-realização (18,14) e de Associação (18,71).

Dessa maneira, pode-se representar graficamente os resultados da seguinte maneira:

Ilustração 2 Gráfico do Resultado dos escores dos Fatores Motivacionais

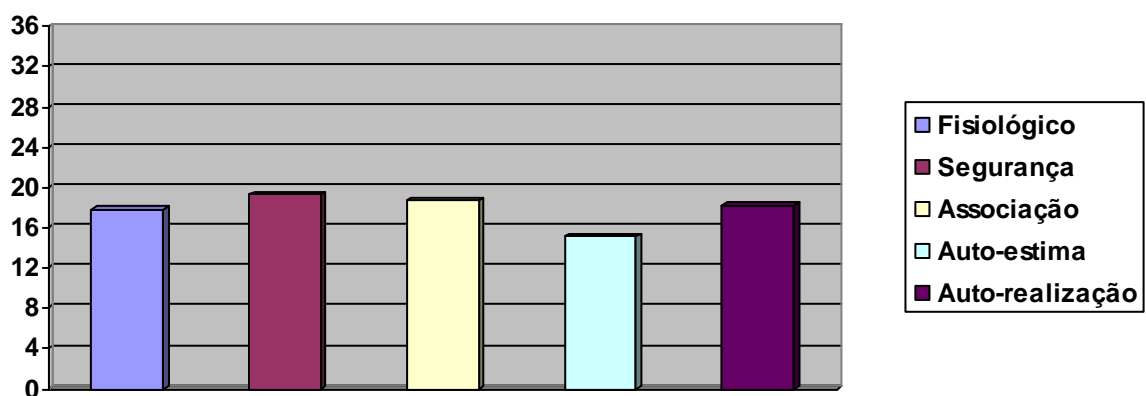


Tabela 11 Distribuição da média, desvio padrão e nível de significância comparando pares de Fatores Motivacionais

Comparação entre Fatores Motivacionais		Média	Desvio Padrão	“p”
Par 1	Fisiológico Segurança	17,83 19,29	3,85365 3,34041	,000
Par 2	Fisiológico Associação	17,83 18,71	3,85365 4,09921	,128
Par 3	Fisiológico Auto-estima	17,83 15,12	3,85365 4,43883	,000
Par 4	Fisiológico Auto-realização	17,83 18,14	3,85365 4,02681	,607
Par 5	Segurança Associação	19,29 18,71	3,34041 4,09921	,238
Par 6	Segurança Auto-estima	19,29 15,12	3,34041 4,43883	,000
Par 7	Segurança Auto-realização	19,29 18,14	3,34041 4,02681	,035
Par 8	Associação Auto-estima	18,71 15,12	4,09921 4,43883	,000
Par 9	Associação Auto-realização	18,71 18,14	4,09921 4,02681	,308
Par 10	Auto-estima Auto-realização	15,12 18,14	4,43883 4,02681	,000

“p” ≤ 0,05

A Tabela 11 tem como objetivo apresentar os resultados obtidos a partir das possíveis combinações entre os cinco Fatores Motivacionais do estudo, buscando caracterizar possíveis diferenças relevantes entre os mesmos.

Os resultados apontam que em 10 possibilidades de combinações, 60% apresentam diferenças significativas entre os resultados comparados dos Fatores Motivacionais, sendo

que o Fator Motivacional de Auto-estima apresenta-se com maior frequência de divergência quando comparado a todos os demais Fatores.

No Par 1, ao comparar-se os resultados obtidos entre os fatores Motivacionais Fisiológicos e de Segurança, percebe-se que há diferença significativa entre ambos, possibilitando afirmar que o Fator Motivacional de Segurança apresenta-se preponderantemente mais insatisfeito do que o Fator Motivacional Fisiológico.

No Par 3, foram comparados os Fatores Fisiológicos e Auto-estima, os quais apresentaram-se com uma média de 17,83 e 15,12 respectivamente. Os resultados foram suficientes para identificar estatisticamente uma diferença relevante, onde o Fator Fisiológico evidencia maior necessidade em ser satisfeito do que o Fator de Auto-estima, o qual encontra-se mais suprido.

Com relação ao Par 6, esta foi a combinação que apresentou a maior diferença entre os Fatores apresentados, uma vez que configura-se a comparação entre o Fator com a maior (Segurança - 19,29) e a menor média (Auto-estima - 15,12) obtida pelo estudo. Dessa maneira, é possível apontar que a motivação para a satisfação do Fator de Segurança é estatisticamente superior à motivação para a satisfação da Auto-estima dos atletas pertencentes às equipes.

Não obstante os Pares 7 (Segurança X Auto-realização), 8 (Associação X Auto-estima) e 10 (Auto-realização X Auto-estima) também evidenciam diferenças significativas entre os Fatores Motivacionais comparados, sendo que os primeiros apresentam-se com níveis de satisfação significativamente menores que os segundos.

Aponta-se que o Fator Motivacional com menor frequência de divergências estatísticas quando comparado com os demais é o de Associação, pois que se apresenta convergente nos pares 1, 5 e 9 e, somente no par 8, divergente com o Fator Motivacional de auto-estima.

Tabela 12 Média geral dos escores de cada Necessidade

Fatores motivacionais e necessidades codificadas	Média geral dos escores
Fisiológicas – V	
VA - Não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (alojamento, vestiário, refeitório, quadra, etc.).	1,2
VB – Tenho que realizar uma carga de treinamento excessiva a ponto de ter que sacrificar, muitas vezes, meu almoço ou descanso.	1,344
VC - Me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável (limpo e amplo, com boa iluminação), refeitório com boa alimentação e material adequado para treinamento.	1,66
VD – Um salário compatível com o qual eu possa pagar minhas necessidades básicas (exemplo: moradia, alimentação) e as de minha família.	1,526
Segurança – W	
WA – Não pensa em garantir sua permanência no clube.	0,948
WB – Perco a confiança no meu treinador, desconfio em ser dispensado da equipe e temo pela decadência do clube.	1,692
WC – Uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.	1,7
WD - Me oferecer treinamento (físico, técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.	1,956
Associação – X	
XA – Me passam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e eu fico sem conseguir dividir os meus problemas e as minhas idéias com meus companheiros de equipe.	0,928
XB – É anti-social e acha que querer relacionar-se bem com as pessoas é “puxa-saquismo”.	1,924
XC – Mantenho relacionamento sincero e harmonioso com meus companheiros e comissão técnica, tendo certeza de que sou bem aceito por eles.	1,626
XD – Me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes.	1,626
Auto-estima – Y	
YA – Um companheiro de equipe, que não possui as mesmas qualidades que eu possuo, consegue a vaga de titular da equipe, que eu desejava, por preferência e não por seus próprios méritos.	1,636
YB - Não me dá o devido respeito e consideração.	1,812

YC – Me dá maior importância e autoridade.	0,868
YD – Sou reconhecido exclusivamente por causa dos meus próprios méritos.	1,188
Auto-realização – Z	
ZA - As minhas responsabilidades como atleta deixarem de representar um desafio para mim.	1,852
ZB – Resiste a colaborar com o técnico na experimentação de novas idéias de jogadas.	1,592
ZC – Me proporcionar autonomia para criar e liberdade para aprimorar minha técnica.	1,382
ZD – me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e conhecer os resultados do meu desempenho pelas pessoas que me avaliam.	1,43

Com base nas informações apontadas pela Tabela 12, observa-se que a necessidade que apresenta a maior média geral dos escores é a que representa o Fator Motivacional de Segurança, representada pela codificação WD. Isso significa que, de acordo com a maioria dos atletas que participaram deste estudo, a necessidade de ter-se uma forma de treinamento clara e definida, contemplando os aspectos físicos, técnicos e táticos, garantia de que o atleta permanecerá sendo aproveitado na equipe e benefícios de assistência médico-hospitalar, torna-se prioridade sobre as demais, uma vez que se encontra com o nível de insatisfação acima de qualquer outra.

Em seguida, acompanhando uma média significativamente próxima a necessidade anterior, aponta-se a alternativa “é anti-social e acha que querer se relacionar bem com as pessoas é ‘puxa-saquismo’”. Esta alternativa de resposta está inserida à questão “O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:” Esta alternativa, acompanhada da questão correspondente, projeta a idéia de valorização do bem-estar no relacionamento e, conseqüentemente, o repúdio aqueles que não compartilham com o mesmo valor dentro da equipe. Dessa forma, configura-se como a segunda necessidade que mais precisa ser satisfeita pelos atletas de voleibol.

De acordo com a média apresentada, a terceira demanda direcionada pelos participantes como motivo para a obtenção de suas satisfações reside na necessidade de Auto-realização, mais especificamente a importância atribuída à manutenção das responsabilidades que os mesmos exercem em seu trabalho, uma vez que estas representam um desafio para cada um.

Próximo ao escore médio da anterior, com 1,812 pontos, respeito e consideração foram os valores de Auto-estima priorizados pelos participantes, os quais, provavelmente, se encontram em baixos níveis de satisfação para a maioria.

No que diz respeito às necessidades que apresentam uma média abaixo das demais, entende-se que os atletas não estejam atribuindo relevância para a possibilidade de receberem mais importância e autoridade na equipe. Esta afirmativa baseia-se na pontuação média mais baixa, ao ser comparada com as demais, da necessidade YC (0,868), cuja representatividade está associada ao Fator Motivacional de Auto-estima.

Da mesma forma, os participantes deste estudo atribuíram baixo nível de escore médio na necessidade “me passam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e eu fico sem conseguir dividir os meus problemas e as minhas idéias com meus companheiros de equipe”. Possivelmente esta se encontra satisfeita por estes atletas e não representa um motivo relevante para os mesmos. De qualquer maneira, como esta afirmativa apresenta-se duas vezes na mesma questão “O meu rendimento pode ser prejudicado quando:”, vale ressaltar a pouca probabilidade do rendimento destes atletas decaírem em decorrência da insatisfação desta demanda.

As próximas tabelas evidenciam as comparações diretas entre as necessidades correspondentes aos Fatores Motivacionais, incluídas nas seis possibilidades de proposições as quais o presente instrumento se propõem a verificar.

Tabela 13 A Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente

Proposição e as necessidades comparadas	Média	Desvio padrão	“p”
O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:			
VD	1,72	0,6550	,000
ZD	1,28	0,6550	
YD	1,11	0,9264	,000
WC	1,86	0,9362	
VD	1,45	0,6780	,592
WC	1,52	0,6791	
YD	1,13	0,8457	,000
XC	1,86	0,8457	
VD	1,71	0,7809	,003
YD	1,28	0,7809	
“p” ≤ 0,05			

Nota - Utilizou-se cores diferentes para facilitar a visualização e identificação das necessidades

A Tabela 13 A demonstra que, dentre as cinco comparações pré-dispostas na proposição “O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:”, apenas uma dela não concretiza uma diferença significativa nos valores atribuídos pelos atletas ao comparar-se a necessidade Fisiológica com a de Segurança. Ou seja, para os participantes, estatisticamente não há prevalência de relevância entre a necessidade de ter um salário compatível com as suas necessidades básicas com a necessidade de ter-se uma comissão técnica confiável e com as condições de trabalho organizadas e planejadas, no que diz respeito ao incentivo e estimulação para o desempenho.

Em contrapartida, ressalta-se a maior diferença nesta tabela onde há uma preferência significativa dos atletas em possuir uma comissão técnica confiável e condições de trabalho organizadas e planejadas do que ser reconhecido em função dos seus próprios méritos. A primeira serve como motivo principal sobre a segunda no que concerne á busca de um melhor desempenho no voleibol.

Apesar da necessidade Fisiológica apresentar uma convergência estatística com a necessidade de Segurança, descrito anteriormente, esta mesma necessidade torna-se preponderantemente mais importante quando comparada com as necessidades de “ter a oportunidade de testar a capacidade e conhecer os resultados do desempenho pelas pessoas que avaliam” (Auto-realização) e “ser reconhecido exclusivamente por causa dos próprios méritos” (Auto-estima).

Conclui-se que, para incentivar e estimular o desempenho dos atletas, faz-se necessário um salário compatível com as suas necessidades básicas (exemplo: moradia e alimentação) e de sua família.

Tabela 13 B Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente

Proposição e as necessidades comparadas	Média	Desvio padrão	“p”
Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:			
WD	2,15	0,8037	,000
ZC	0,84	0,8037	
XD	1,46	0,7781	,727
VC	1,51	0,7789	
WD	1,75	0,6432	,000
XD	1,24	0,6432	
ZC	2,09	0,6889	,000
YC	0,90	0,6889	
YC	0,89	0,7386	,000
XD	2,10	0,7386	

“p” ≤ 0,05

Nota - Utilizou-se cores diferentes para facilitar a visualização e identificação das necessidades

Nesta Tabela há uma relação entre cinco tipos diferentes de necessidades e a preferência de escolha por um clube que satisfaça as principais demandas apontadas pelos participantes.

Nas comparações, observa-se que os atletas contemplam a possibilidade de receberem importância e autoridade (YC) pelo clube que escolheriam para trabalhar como uma necessidade pouco relevante em relação às demais.

No entanto, torna-se prioridade para os atletas o clube que oferecer treinamento físico, técnico e tático claro e definido, assistência médico-hospitalar e garantia de que os

mesmos permanecerão sendo aproveitados pelo clube, uma vez que esta necessidade apresenta maior relevância quando diretamente relacionada com outras duas.

No grupo intermediário de nível de importância (ordem decrescente), evidencia-se a necessidade de um clube que ofereça ao atleta uma equipe de trabalho que mantenha excelentes relações entre seus integrantes (Associação), um clube que proporcione ao atleta autonomia para poder criar e liberdade para aprimorar sua técnica (Auto-realização) e, em quarto, a necessidade de obter-se uma estrutura de trabalho confortável, com boa alimentação e que disponha de material adequado para treinamento (Fisiológico).

Tabela 13 C Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente

Proposição e as necessidades comparadas	Média	Desvio padrão	“p”
O tipo de companheiro de equipe que mais me irrita é aquele que:			
VA	1,15	0,9923	,000
YB	1,84	0,9923	
YB	1,77	0,8118	,000
ZB	1,22	0,8118	
XB	2,09	0,9018	,000
WA	0,90	0,9018	
VA	1,25	0,9005	,003
XB	1,74	0,9005	
WA	0,99	0,7239	,000
ZB	1,96	0,7556	

“p” ≤ 0,05

Nota - Utilizou-se cores diferentes para facilitar a visualização e identificação das necessidades

Ao visualizar-se a Tabela 13 C, percebe-se que não ser respeitado e considerado pelos integrantes de equipe (YB), relacionados á Auto-estima dos atletas, assim como a valorização do bem-estar no relacionamento entre companheiros de equipe (XB - Associação) despontam como as principais necessidades relacionadas á proposição “O tipo de companheiro de equipe que mais me irrita é aquele que:”.

Contudo, segundo os critérios dos participantes, a necessidade de “não valorizar as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (alojamento, vestiário, refeitório, quadra, etc)” e, principalmente, a necessidade de “não pensar em garantir a sua permanência no clube”, para esta proposição, encontram-se irrelevantes estatisticamente quando comparadas com as demais necessidades. Pode-se afirmar que a última possui menor importância que a segunda por apresentar as maiores diferença entre as médias comparadas com as necessidades de Auto-realização (ZB) e Associação (XB).

Em terceiro grau de importância, os atletas apontam que o tipo de companheiro de equipe que mais os irritam é aquele que “resiste a colaborar com o técnico na experimentação de novas idéias de jogadas”, relevando-se a motivação para a Auto-realização.

Tabela 13 D Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente

Proposição e as necessidades comparadas	Média	Desvio padrão	“p”
Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:			
VD	1,21	0,7681	,000
XC	1,76	0,7766	
ZD	1,32	0,7683	,010
WC	1,68	0,7683	
YD	1,21	0,8942	,001
ZD	1,78	0,8942	
ZD	1,33	0,7507	,024
XC	1,64	0,7556	
XC	1,24	0,6400	,000
WC	1,73	0,6493	

“p” ≤ 0,05

Nota - Utilizou-se cores diferentes para facilitar a visualização e identificação das necessidades

As alternativas representantes dos Fatores Motivacionais Fisiológico e Auto-estima, “um salário que pague as necessidades básicas do atleta e sua família” e “ser reconhecido em função dos próprios méritos” respectivamente, não representam relevância significativa enquanto necessidades motivadoras para o desenvolvimento das responsabilidades dos atletas, pois que apresentam pontuação média inferior as outras necessidades comparadas.

Em contrapartida, entende-se que quando o atleta adquire confiança em sua comissão técnica e trabalha em um ambiente com as condições organizadas e planejadas,

há maior tendência em desenvolver suas responsabilidades profissionais de forma mais entusiasmada e com maior eficiência.

Esta mesma tendência, embora com menor intensidade que a anterior, pode ocorrer no momento em que a necessidade do atleta de manter um relacionamento sincero e harmonioso com os companheiros de equipe e a certeza de que é bem aceito pelos mesmos é satisfeita. Dessa forma, provavelmente haverá maior eficiência e entusiasmo dos profissionais em suas respectivas responsabilidades.

Com o terceiro maior nível de importância para os participantes nesta proposição, aponta-se a necessidade de “testar a própria capacidade e conhecer os resultados do desempenho pelas pessoas que avaliam”.

Tabela 13 E - Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente

Proposição e as necessidades comparadas	Média	Desvio padrão	“p”
Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:			
WD	2,20	0,7437	,000
YC	0,79	0,7437	
YC	0,88	0,7361	,000
VC	2,12	0,7361	
WD	1,71	0,6197	,000
VC	1,28	0,6197	
VC	1,72	0,6909	,001
ZC	1,28	0,6909	
ZC	1,30	0,6250	,001
XD	1,68	0,6275	

“p” ≤ 0,05

Nota - Utilizou-se cores diferentes para facilitar a visualização e identificação das necessidades

Novamente, os atletas pontuam a necessidade de sentirem-se seguros como a principal vantagem oferecida pelo clube em um possível contrato de trabalho, priorizando os benefícios de assistência médico-hospitalar, garantia de permanecer na equipe e treinamento físico, técnico e tático claro e definido.

Da mesma maneira, percebe-se um baixo nível de insatisfação no que concerne a demanda em obter-se importância e autoridade dentro do ambiente de trabalho dos participantes, delegando esta necessidade como a menos importante ao ser comparada com as demais possibilidades de vantagens oferecidas pelo clube.

No mesmo nível que a anterior, a necessidade que caracteriza o Fator Motivacional de Auto-realização é concebida como uma vantagem não priorizada no contrato de trabalho. Ou seja, os atletas atribuem baixa relevância na possibilidade do clube proporcionar autonomia e liberdade para criar e aprimorar o potencial técnico dos mesmos.

A demanda de “fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes” (XD) ocupa o segundo lugar, em ordem de importância, na opinião dos atletas que participaram deste estudo, seguido da vantagem de se obter boas condições de trabalho: ambiente confortável, boa alimentação e material adequado para treinamento (VC).

Tabela 13 F Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente

Proposição e as necessidades comparadas	Média	Desvio padrão	“p”
O meu rendimento pode ser prejudicado quando:			
XA	0,80	0,8132	,000
ZA	2,20	0,8132	
ZA	1,50	1,0672	,967
VB	1,49	1,0672	
XA	1,05	0,9529	,000
YA	1,87	0,9835	
YA	1,40	0,9503	,298
WB	1,57	0,9526	
VB	1,19	0,8585	,000
WB	1,80	0,8585	

“p” ≤ 0,05

Nota - Utilizou-se cores diferentes para facilitar a visualização e identificação das necessidades

A Tabela 13 F, caracterizada pela proposição “O meu rendimento pode ser prejudicado quando:”, transparece dois conjuntos de necessidades que não expressam diferenças estatisticamente significativas entre as respectivas comparações. São eles:

1) Auto-realização - “As minhas responsabilidades como atletas deixarem de representar um desafio para mim”; e Fisiológica - “Tenho que realizar uma carga de treinamento excessiva a ponto de ter que sacrificar, muitas vezes, meu almoço ou descanso”.

2) Auto-estima - “Um companheiro de equipe, que não possui as mesmas qualidades que eu possuo, consegue a vaga de titular da equipe, que eu desejava, por

preferência e não por seus próprios méritos”; e Segurança - “Perco a confiança em meu treinador, desconfio em ser dispensado da equipe e temo pela decadência do clube”.

Nesta proposição, não evidencia-se uma necessidade que prevaleça em termos de importância sobre as demais. Há uma similaridade de relevância para as necessidades ZA, YA e WB, no que se refere à possibilidade de prejudicar o rendimento dos atletas quando estas não encontram-se satisfeitas.

Portanto, há a tendência do desportista de voleibol apresentar queda em seu desempenho quando as suas responsabilidades enquanto atleta deixarem de representar um desafio para si próprio (Auto-realização); no momento em que seu companheiro de equipe conquista a vaga de titular no time por critérios pessoais de preferência e não por seus méritos (Auto-estima) e na situação em que o atleta perde a confiança no treinador e acha que possa ser dispensado da equipe (Segurança).

Em contrapartida, aparentemente a necessidade representante do Fator Motivacional de Associação, quando relacionada com uma possível queda no desempenho, encontra-se satisfeita, uma vez que evidencia um escore médio estatisticamente insignificante ao ser comparada com outras duas demandas.

9 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De maneira geral, tem-se como resultado mais expressivo, dentre os Fatores Motivacionais verificados pelo instrumento (Motivograma adaptado - Anexo 1), a motivação dos participantes direcionada para a obtenção de suas necessidades de Segurança em seu ambiente de trabalho, verificadas a partir da intensidade atribuída pelos mesmos ao conjunto de motivos que compõem este Fator Motivacional mencionado, apresentando este uma média de 19,29 pontos (Tabela 10).

Predomina, dessa forma, a maior relevância atribuída pelos desportistas aos motivos considerados extrínsecos, já que os motivos relacionados à Segurança são caracterizados como sendo benefícios e gratificações materiais advindas do meio, sob forma de reforçamento externo (Pelletier, et al., 1995). A satisfação das necessidades de obter-se treinamento claro e definido, garantia de permanecer na equipe, ambiente de trabalho bem organizado, confiança no treinador, entre outros motivos, representam as maiores fontes de motivação para os atletas de voleibol nesta pesquisa.

Reforça-se esta afirmativa ao apontar-se a maior intensidade de relevância à média do motivo de Segurança “me oferecer treinamento (físico, técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me oferecer benefícios maiores de

assistência médico-hospitalar”, configurando-se como a maior necessidade insatisfeita dentre o conjunto de necessidades correspondentes a cada um dos Fatores Motivacionais.

Sendo esta a necessidade que apresenta o maior escore médio (1,956 pontos), ou seja, a necessidade mais importante na avaliação dos atletas, entende-se que seja a menos satisfeita quando comparada com as demais (Tabela 12).

De acordo com o postulado teórico acerca do Processo Motivacional (ver esquema pág 27), esta necessidade identificada pelo esportista que não obteve a satisfação necessária é considerada como um motivo ou uma meta a ser buscada por ele, a partir de ações ou comportamentos capazes de atingir a satisfação.

Conforme Garcia (2003), um esportista estará mais motivado para treinar quando os exercícios realizados durante os treinos estejam de acordo com seus interesses e necessidades. Ao identificar-se a maior necessidade atribuída pelos esportistas neste estudo, há uma tendência dos mesmos intensificar sua participação nos treinamento quando a sua equipe promover os treinamentos técnico, tático e físico de maneira clara e definida, assim como quando o atleta sentir-se seguro com relação à sua permanência na equipe e a garantia de receber assistência médico-hospitalar. Portanto, segundo os resultados desta pesquisa, a motivação mais valorizada é direcionada para a satisfação do treinamento, da permanência na equipe e dos benefícios médico-hospitalares.

Da mesma forma, confirma-se o alto nível de importância (1,7 pontos) atribuída pelos participantes ao motivo de Segurança, apontado por Willians e Krane (1998), identificado pela necessidade de ter-se “uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado” (Tabela 12).

Conforme os autores, se esta necessidade encontra-se satisfeita, há um favorecimento no aumento da performance dos atletas e um substancial incremento nos níveis de satisfação no trabalho, possibilitando maior qualidade no desenvolvimento deste.

Dessa maneira, faz-se necessário as equipes que participaram deste estudo atentarem-se para esta necessidade que encontra-se insatisfeita, caso tenham o objetivo de promover o aumento da performance de seus atletas assim como obterem maior qualidade no trabalho realizado.

No entanto, foi verificado que o Fator Motivacional de Auto-estima, de acordo com os participantes, não apresenta nível de insatisfação significativamente alto. Pelo contrário, ao ser comparada sua média de pontos (15,12) com os outros quatro Fatores Motivacionais á este foi atribuído uma diferença significativamente inferior aos demais.

Isso significa que em todas quatro possibilidades de comparação da necessidade de Auto-estima, nenhuma evidencia relevância estatística para esta necessidade, configurando-a como a menos importante dentre os Fatores Motivacionais do estudo.

Esta conclusão torna-se mais significativa quando se efetua a comparação entre o Fator Motivacional menos relevante com o mais relevante, Auto-estima e Segurança respectivamente, os quais possibilitam confirmar a hipótese desta pesquisa onde afirma a existência de motivos importantes associados á prática esportiva de atletas de voleibol, e, consequentemente, motivos menos importantes também associados. Os primeiros servem de motivação para a busca da satisfação pelos participantes, enquanto que os segundos já se encontram satisfeitos.

A partir destes resultados, pode-se inferir a confirmação de alguns estudos conduzidos por Carron et al. (1997) onde identificam o caráter bio-psico-social da temática motivação, uma vez que este encontra-se dependente não só das necessidades fisiológicas, psíquicas e sociais, mas também é determinada por fatores pessoais e situacionais.

Ou seja, entende-se, como foi dito anteriormente (Tabela 10), que o estudo aponta uma prioridade atribuída pelos atletas de voleibol à satisfação do fator de Segurança (média de pontos - 19,29), caracterizado como um fator situacional, pois que depende do meio externo (técnico, condições de trabalho, garantias externas de permanência no clube, assistência médico-hospitalar, etc) para satisfazer-se. Conquanto que, por outro lado, há uma projeção pouco relevante ao Fator Motivacional de Auto-estima (média de pontos - 15,12), identificada como sendo um fator exclusivamente pessoal, uma vez que é regido pelas necessidades intrínsecas (valores de respeito, consideração, auto-confiança, capacidade e utilidade) do atleta.

Pode-se compreender que isso decorre em função do caráter processual o qual inclui-se o fenômeno motivação, pois “certos motivos tem maior intensidade em diferentes indivíduos, dependendo de fatores como a personalidade de cada um, bem como indivíduos diferentes podem realizar a mesma atividade animados por motivos diferentes e de intensidades diferentes” (Machado, 1997), fazendo com que o desportista oriente as suas ações para aquelas necessidades que tornaram-se motivos ou metas.

Portanto, dentre as necessidades preconizadas pelo instrumento de coleta dos dados e que encontram-se inseridas de acordo com cada um dos cinco Fatores Motivacionais, pode-se afirmar que a necessidade de ter-se “treinamento (físico, técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me oferecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar” (representada pela codificação WD), tornou-se o principal motivo ou meta visada pelos participantes à obtenção de sua satisfação.

Este dado é validado a partir da verificação na Tabela 12 da maior média de pontos obtida por este motivo (1,956) com relação aos demais, assim como as Tabelas VII B e VII E evidenciam o resultado deste motivo como sendo o único que atinge 100% de superioridade de relevância estatística, dentre as necessidades que se apresentam repetidas

quatro vezes no instrumento, quando comparado com as demais necessidades (WD - ZC; WD - XD; WD - YC e WD - VC).

De acordo com os atletas praticantes de voleibol que participaram deste estudo, no que diz respeito à proposta de escolher um clube para trabalhar, há uma probabilidade estatística de 95% de preferência ($p \leq 0,05$) na escolha pelo clube que fornecer a satisfação da necessidade de segurança dos atletas, representado através do motivo de se obter as três formas de treinamento claras e definidas, garantias de permanência na equipe e benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.

Não obstante, este mesmo motivo inserido no Fator Motivacional de Segurança representa a vantagem mais relevante para os atletas na seguinte proposição: “Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:” (Tabela 13 E) . Esta afirmativa reforça a idéia da relevância associada entre escolha de local de trabalho com preferência pela busca dos motivos que contemplem a satisfação das necessidades de segurança no emprego.

Além de estar associada com a preferência de escolha por clube para exercer seu trabalho, os participantes apontam a necessidade de segurança como o mais importante motivo para o desenvolvimento de suas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência enquanto atletas profissionais de voleibol. Ou seja, o clube que forneça uma comissão técnica que perpasse confiança ao atleta, condições de trabalho bem organizadas, assim como um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado, tenderá a favorecer uma performance maior na função de cada atleta, pois que o mesmo executará o desenvolvimento de suas responsabilidades de forma entusiasmada e eficaz (Tabela 13 D).

No que se refere à proposta de incentivar e estimular o desempenho dos atletas participantes (Tabela 13 A), faz-se significativamente recomendável a utilização da motivação extrínseca sob forma de gratificações materiais ou reforçamento externo para

que estes executem o comportamento desejado (Pelletier e cols, 1995). Sintetizando, há uma relação direta apontada pela pesquisa onde os atletas necessitam de um salário compatível com as suas necessidades básicas (ex: alimentação e moradia) e de suas famílias, para que possibilite o aumento do desempenho no trabalho.

Contudo, os constructos de motivação intrínseca representados pelos fatores Motivacionais de Auto-estima e Auto-realização, “ser reconhecido exclusivamente por causa dos meus próprios méritos” e “proporcionar a oportunidade de testar a própria capacidade e conhecer os resultados do desempenho pelas pessoas que avaliam” respectivamente, não configuram-se estatisticamente relevantes para atingir-se a meta principal de estímulo e incentivo ao desempenho.

Sendo assim, a pesquisa aponta o predomínio das fontes de motivação extrínseca nas duas proposições de preferência por escolha de clube, na proposição que se refere ao desenvolvimento das responsabilidades com entusiasmo e eficiência e nesta última que contempla o incentivo e estímulo para o desempenho.

No que diz respeito á última proposição, de acordo com Teoria da Motivação para o Rendimento de Heckhausen (citado por Samulski, 2002), há uma relação linear entre os níveis de motivação e as fontes de motivação extrínsecas. Ou seja, aumentando-se a atratividade da situação (exercícios estimulantes, bom ambiente para treinar, etc.) ou dos incentivos (reconhecimento social, elogios, dinheiro e premiações), consequentemente tende-se a promoção do incremento dos níveis de motivação dos atletas, fazendo com que os atletas apresentem maior nível de desempenho ou rendimento em suas funções.

Em contrapartida, pode-se verificar um decréscimo de relevância às necessidades advindas dos possíveis motivos de satisfação externos ao atleta na Proposição inserida na Tabela 13 C: “O tipo de companheiro de equipe que mais me irrita é aquele que:”. Ressalta-se dessa forma, de acordo com os participantes, a importância atribuída para as

necessidades de respeito e consideração (relacionado ao Fator Motivacional de Auto-estima) e de bem-estar no relacionamento entre o atleta e seus companheiros de equipe (relacionado ao Fator Motivacional de Associação).

Supõem-se nesta proposição, caso estas necessidades relevantes apontadas pelos sujeitos encontram-se insatisfeitas, há possibilidade de ocorrência de um clima de hostilidade entre companheiros de uma mesma equipe, em função do predomínio da irritação nas relações de trabalho. Em decorrência disso, a estruturação da equipe, a maneira como os integrantes trabalham juntos e as contribuições individuais e coletivas para as tarefas, identificadas como fatores associativos importantes para a satisfação dos atletas na sua atividade, podem ficar comprometidas e disfuncionais, dificultando o rendimento dos mesmos em seu trabalho (Riemer e Chelladurai, 1998).

No que concerne á proposta de identificar quais necessidades tornam-se mais relevantes quando associadas à Proposição “O meu rendimento pode ser prejudicado quando:”, verifica-se na Tabela 13 F a não prevalência de uma necessidade sobre a outra. Há uma consideração maior atribuída pelos participantes as necessidades WB (Segurança), YA (Auto-estima) e ZA (Auto-realização), enquanto que as demais (XA - Associação e VB - Fisiológicas) aparentemente encontram-se satisfeitas.

Esta informação indica a prevalência da motivação intrínseca, representada pelas necessidades de Auto-estima e Auto-realização, sobre a motivação extrínseca, caracterizada pela necessidade de Segurança.

Conclui-se com base nessa proposição que, caso ocorra prejuízo no rendimento dos atletas ao exercerem sua atividade profissional, há um nível significativamente alto de probabilidade que esta situação seja em decorrência da insatisfação dos motivos intrínsecos de: 1) Auto-estima – “um companheiro de equipe, que não possui as mesmas qualidades que eu possuo, consegue a vaga de titular da equipe, que eu desejava, por preferência e não

por seus próprios méritos” e; 2) Auto-realização – “as minhas responsabilidades como atleta deixarem de representar um desafio para mim”.

Portanto, pode-se inferir que não somente altos níveis de motivação intrínseca são associados com a necessidade de perseguir e transpor os desafios (Wong e Bridges, 1995), melhor preparo do esportista (Vallerand e Dossier, 1994), e diminuição da desistência no esporte (Lindner, et al., 1991) segundo indicam as pesquisas; mas acrescenta-se também que altos níveis de insatisfação da motivação intrínseca estão associados ao prejuízo no rendimento dos atletas.

CONCLUSÃO

Com base dos resultados apreciados neste estudo, pode-se concluir que, para os atletas pertencentes á modalidade esportiva de voleibol, há uma ênfase maior atribuída ao Fator Motivacional de Segurança como o representante do conjunto de motivos mais importantes para a satisfação de suas necessidades associadas á prática esportiva enquanto profissionais.

Em decorrência deste resultado, observou-se a prevalência da motivação extrínseca sob a motivação intrínseca na pesquisa, sendo esta primeira associada, com maior frequência, ás proposições pré-estabelecidas pelo instrumento de coleta dos dados. Esta afirmação caracteriza a preferência dos participantes pelos benefícios e gratificações materiais oferecidas pelo meio, sob forma de reforçamento externo, para a satisfação das suas demandas no trabalho.

Não obstante, ao obter-se a confirmação da presença de motivos mais importantes sob os demais, pode-se responder a hipótese positiva levantada de que há Fatores Motivacionais relevantes associados á pratica esportiva de atletas de voleibol.

Conclui-se que, dentre os motivos que representam cada um dos cinco Fatores Motivacionais incluídos no instrumento, os participantes destacaram em ordem crescente de importância os três primeiros:

1) Segurança - “Me oferecer treinamento (físico,técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.

2) Associação - “É anti-social e acha que querer relacionar-se bem com as pessoas é ‘puxa-saquismo’”

3) Auto-realização - “As minhas responsabilidades como atleta deixarem de representar um desafio para mim”.

Pelo presente trabalho, pôde-se ampliar os conhecimentos e informações acerca do constructo motivação, oferecendo a possibilidade de melhor analisar e pesquisar o próprio instrumento de coleta de dados (Motivograma) que serviu de base para a construção teórico-prática do trabalho.

Com isso, disponibiliza-se seu uso á futuros questionamentos, objetivos e respostas a outros problemas de pesquisa, a fim de se desenvolver programas cientificamente fundamentados de diagnóstico e intervenção para o profissional que trabalha com a Psicologia Esportiva.

REFERÊNCIAS

- Alves, J., Britto, A., Serpa, S. (1996). Psicologia do desporto: Manual do treinador. Lisboa: Edições Psicosport.
- Becker, B. Jr e Samulski, D. (1998). Manual de treinamento psicológico para o esporte. Novo Hamburgo: Feevale.
- Brustad, R. J. (1988). Affective outcomes in competitive youth sport: The influence of intrapersonal and socialization factors. Journal of Sport & Exercise Psychology, 10, 307-321.
- Butt, D. (1979). Short scales for the measurement of sport motivation. International Journal of Sport Psychology, 4, 203-216.
- Carraveta, E. S. (1997). O esporte olímpico: um novo paradigma e suas relações sociais e pedagógicas. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS.
- Carron, A. V., Spink, K. S. & Prapavessis, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect interventions. Journal of Applied Sport Psychology, 9, 61-72.
- Cervo, A. L. e Bervian, P. A. (1996). Metodologia científica. 4 ed. São Paulo: Makron Books.

- Connellan, T. K. (1984). Fator humano e desempenho empresarial. São Paulo: Harper e Row.
- Cratty, B. J. (1983). Psicologia no esporte. 2 Ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond Boredom and Anxiety. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dobranszky, I. A. e Machado, A. A. (2000). Delineamento da psicologia do esporte: evolução e aplicação. Campinas: Tecnograf.
- Duda, J (1993). Goals: A social-cognitive approach to the study of achievement motivation in sport. In Singer, R. N., Murphey, M & Tennant, L. (Ed.), Handbook of research on sport psychology. New York: MacMillan, 421-436.
- Dweck, C. (1986). Motivational processes affecting learning. American Psychologist, 41, 1040-1048.
- Ebbeck, V., Gibbons, S. L. e Loken-Dahle, L. J. (1995). Reasons for Adult Participations in Physical Activity: An International Approach. International Journal of Sports Psychology, 26, 262-275.
- Feijó, O. G. (1998). Psicologia para o esporte: corpo e movimento. 2^a ed. Rio de Janeiro: Shape.
- Fiorese, L. (1993) A relação entre a percepção de competência de atletas adolescentes e seus motivos para a prática esportiva. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Maria: Centro de Educação Física e Desportos, Santa Maria, RS.
- Fleury, S. (1998). Competência emocional: o caminho da vitória para equipes de futebol. São Paulo: Editora Gente.
- Franco, G. S. (2000). Psicologia no esporte e na atividade física: Uma coletânea, sobre a prática com qualidade. São Paulo: Editora Manole.
- García, F. (2003). Introducción a la psicopedagogía de la actividad Física y el Deporte. Armenia: Editorial Kinesis.

- George, T. R. e Feltz, D. L. (1996). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. International Journal of Sport Psychology, 26(1), 98-116.
- Gillet, B. (1971). História del deporte. Barcelona: Oikos Tau AS Ediciones.
- Gil, A. C. (1995). Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas.
- Greig, I. D. (1984). Basic motivation and decision Syle in Organisation Management. The International Journal of Management Science, 12(1), 31-41.
- Jackson, M., Mayochi R. e Dover, L. (1997). Life after winning gold: II. Journal of Sport & Exercise Psychology, 20, 139-155.
- Jones, G & Hardy, L. (1989). Stress and cognitive functioning in sport. Journal of Sport Sciences, 7, 41-63.
- Kerlinger, F. N. (1979). Metodologia da pesquisa em ciências sociais. São Paulo: EPU-EDUSP.
- Lakatos, E. M. e Marconi, M. A. (1991). Fundamentos de metodologia científica. 3ª ed. São Paulo: Atlas.
- Lawther, J. D. (1973). Psicologia desportiva. Botafogo: Forum Editora.
- Lindner, K. J., Johns, D. P. e Bucher, J. (1991). Factors in withdrawal from youth sport: A proposed model. Journal of Sport Behavior, 14, 3-18.
- Machado, A. A. (1997). Psicologia do Esporte: temas emergentes I. Jundiaí: Ápice.
- Marinho, P. (1980). A Pesquisa em Ciências Humanas. Petrópolis: Vozes.
- Martens, R. (1987). Science, knowledge and sport psychology. Sport Psychologist, 1, 29-55.
- Martens, M. P. e Webber, S. N. (2002). Psychometric Properties of Sport Motivation Scale: An Evaluation with College Varsity Athletes from the U.S. Journal of Sport & Exercise Psychology, 24, 254-270.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. 2ª ed., New York: Harper & Row.

- McAuley, E., Duncan, T. & Tammen, V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. Research Quarterly for Exercise and Sport, 60, 48-58.
- Mosquera, J. e Stobaüs, C. (1984). Psicologia do desporto. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS.
- Newton, M., Duda, J.L. & Yin, Z. (2000). Examination psychometric properties os the perceived motivational climate in sport questionnaire-2 in a sample of female athletes. Journal of Sport Sciences, 18, 275-290.
- Nitsch, J. R. (1979). Técnicas de motivacion en el deporte. In Samulski, D. e Nitsch, J., Rendimiento deportivo y aprendizaje sensomotor. Medellín: Ediciones Com-pas, 194-207.
- Ogles, B., Master, K e Richardson, S. (1995). Obligatory running and gender: An analysis of participative motives and training habits. International Journal of Sports Psychology, 26, 233-248.
- Pelletier, L. G., Tuson, D. M., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Brière, N. M. e Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The sport motivation scale. Journal of Sport & Exercise Psychology, 17, 35-53.
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2005). Perceived motivational climate, need satisfaction and índices of well-being in the team sports: A longitudinal perspective. Psychology of Sport and Exercise, 20, 1-18.
- Ribeiro, J. P. (1999). Gestalt – Terapia de curta duração. São Paulo: Sumus.
- Richer, S., & Vallerand, R. J. (1998). Construction and validation of the perceived relatedness scale. Revue Européene de Psychologie Appliquée, 48, 129-137.

- Riemer, H. A. e Chelladurai, P. (1998). Development os athlete satisfaction questionnaire. Journal of Sport and Exercise Psychology, 20, 127-156.
- Roberts, G. (1993). Motivation in sport. In Singer, R., Murphey, M., & Tennant, E (Ed.), Handbook of research on sport psychology. New York: MacMillan, 405-420.
- Rosa, M. J. (1999). Uma comparação dos níveis de ansiedade e depressão entre adolescentes praticantes de atividade física e sedentários. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Rubio, K. (2000). Psicologia do esporte: Interfaces, pesquisa e intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ryan, R. M., Frederick, C.M., Lepas, D., Rubio, N., & Sheldon, K.M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. International Journal of Sport Psychology, 28, 335-354.
- Sage, G. (1978). Humanistic psychology and coaching. In W. F. Straub (Ed.), Sport Psychology: An analysis of athlete behavior, (p. 215-228). Ithaca, NY: Movement.
- Samulski, D. (1995) Psicologia do esporte: Teoria e aplicação prática. Belo Horizonte: Imprensa Universitária – UFMG.
- Samulski, D. M. (2002). Psicologia do Esporte. Barueri: Manole.
- Scanlan, T. K. e Lewthwaite, R. (1984). Social psychological aspects of competition for male youth sport participants: Predictors of competitive stress. Journal of Sport Psychology, 7, 25-35.
- Singer, R. N. (1982). Psicologia do esporte: Mitos e verdades. São Paulo: Harper & Row.

- Sorrentino, R. M. e Sheppard, B. H. (1978). Effects of affiliation-related motives on swimmers in individual versus group competition: A field experiment. Journal of Personality and Social Psychology, 36(7), 704-714.
- Thomas, A. (1983). Esporte: Introdução à psicologia. Rio de Janeiro: Ao Livro Técnico.
- Vallerand, R. J. e Dossier, G. F. (1994). Self-determined motivation and sportmanship orientations: And assessment of their temporal relationship. Journal of Sport & Exercise Psychology, 16, 229-245.
- Vanek, M. e Cratty, B.J. (1990). Psychologie sportive et compétition. Paris: Edition Universitaires.
- Watson, G. G. (1984). Competition and intrinsic motivation in children's sport and games: A conceptual analysis. International Journal of Sport Psychology, 15, 205-218.
- Weinberg, R. S. e Gould, D. (2001). Fundamentos da psicologia do esporte e exercício. Porto Alegre: Artmed.
- Weiner, B. (1985). An attribution theory of achievement motivation. Psychological Review, 92, 548-573.
- Weiss, M. R. (1993). Psychological effects of intensive sport participation on children and youth: Self-esteem and motivation. In B. R. Cahill & A. J. Pearl (Eds.), Intensive participation in children's sports (p. 39-69). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Willians, J. M. e Krane, V. (1998). Psychological characteristics of peak performance. In J. M. Willians (Ed.), Applied sport psychology: personal growth to peak performance (p. 191-222). Mountain View, California: Mayfield.

Wong, E. H. e Bridges, L. J. (1995). A model of motivation orientation for youth sport:
Some preliminary Work. Adolescence, 30, 437-452.

LISTA DE FIGURAS

Ilustração 1 Esquema do Processo Motivacional (García, 2003).....	17
Ilustração 2 Gráfico do Resultado dos escores dos Fatores Motivacionais.....	56

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Quadro comparativo entre Proposições Originais e Proposições Adaptadas	52
Tabela 2 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada das Necessidades Fisiológicas (V), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento.	53
Tabela 3 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada das Necessidades de Segurança (W), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento.	54
Tabela 4 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada das Necessidades de Associação (X), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento	55
Tabela 5 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada das Necessidades de Auto-Estima (Y), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento	56
Tabela 6 Quadro comparativo entre as Alternativas de Respostas Original e Adaptada das Necessidades de Auto-Realização (Z), incluindo o número de vezes que se repetem no instrumento	57
Tabela 7 Equipes e número de atletas	60

Tabela 8 Escolaridade.....	61
Tabela 9 Faixa salarial.....	55
Tabela 10 Distribuição da média e desvio padrão dos Fatores Motivacionais.....	63
Tabela 11 Distribuição da média, desvio padrão e significância comparando pares de Fatores Motivacionais	64
Tabela 12 Média geral dos escores de cada Necessidade.....	66
Tabela 13 A Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente	69
Tabela 13 B Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente	71
Tabela 13 C Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente	65
Tabela 13 D Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente	74
Tabela 13 E Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente	76
Tabela 13 F Comparação específica entre as necessidades pré-estabelecida pelo instrumento na Proposição correspondente	77

ANEXOS

MOTIVOGRAMA

Perfil de Motivação Individual

Instruções:

Você encontrará, nas páginas seguintes, 30 alternativas de respostas diferentes para ler e avaliar. Cada uma delas apresenta 2 alternativas possíveis. Você deverá escolher por uma das duas alternativas. Ambas são corretas e válidas. Portanto, você poderá optar por aquela que melhor se parecer com você: aquela que mais se parece com aquilo que você pensa ou costuma fazer, ou acredita que faria naquelas circunstâncias.

Coloque 2 ou 3 pontos à alternativa que você escolheu como a mais importante, dependendo do grau de importância comparada com a alternativa menos importante. A alternativa menos importante irá receber 0 ou 1 ponto, dependendo dos pontos que você atribuiu a primeira, já que a pontuação das duas deverá somar sempre 3 pontos.

Isto não é um teste de conhecimentos. Não há alternativas boas ou más, certas ou erradas. Insira nos quadrinhos a seguir os pontos que você atribuir.

1. O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:

- V ☐ um salário compatível com o qual eu possa pagar minhas necessidades básicas (moradia, alimentação) e as de minha família.
- Z ☐ a oportunidade de testar a minha própria capacidade e conhecer os resultados do meu desempenho pelas pessoas que me avaliam.

2. Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:

- W ☐ me oferecer treinamento (físico técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médica-hospitalar.
- Z ☐ me proporcionar autonomia para criar e liberdade para aprimorar minha técnica

3. O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:

- V ☐ não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (alojamento, vestiário, refeitório, quadra, etc.)
- Y ☐ não me dá o devido respeito e consideração.

4. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- V ☐ recebo um salário compatível com o qual eu possa pagar minhas necessidades básicas (exemplo: moradia, alimentação) e as de minha família
- X ☐ mantenho relacionamento sincero e harmonioso com meus companheiros e comissão técnica, tendo certeza de que sou bem aceito por eles.

5. Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:

- W ☐ me oferecer treinamento (físico técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.
- Y ☐ me dá maior importância e autoridade.

6. O meu rendimento pode ser prejudicado quando:

- X ☐ me passam responsabilidades que exige minha dedicação pessoal e eu fico sem conseguir dividir meus problemas e minhas idéias com os meus companheiros de equipe.
- Z ☐ as minhas responsabilidades como atleta deixarem de representar um desafio para mim.

7. O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:

- Y ☐ ser reconhecido exclusivamente por causa dos meus próprios méritos.
- W ☐ uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

8. Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:

- X ☐ me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes.
- V ☐ me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável (limpo e amplo, com boa iluminação), refeitório com boa alimentação e material adequado para treinamento.

9. O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:

- Y ☐ não me dá o devido respeito e consideração.
- Z ☐ resiste a colaborar com o técnico na experimentação de novas idéias de jogadas.

10. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- Z ☐ me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e conhecer os resultados do meu desempenho pelas pessoas que me avaliam.
- W ☐ tenho uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

11. Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:

- Y ☐ me dá maior importância e autoridade.
- V ☐ me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável (limpo e amplo, com boa iluminação), refeitório com boa alimentação e material adequado para treinamento.

12. O meu rendimento pode ser prejudicado quando:

- Z ☐ as minhas responsabilidades como atleta deixarem de representar um desafio para mim.
- V ☐ tenho que realizar uma carga de treinamento excessiva a ponto de ter que sacrificar, muitas vezes, meu almoço ou descanso.

13. O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:

- V ☐ um salário compatível com o qual eu possa pagar minhas necessidades básicas (exemplo: moradia e alimentação) e as de minha família.
- W ☐ uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

14. Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:

- W ☐ me oferecer treinamento (físico técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.
- X ☐ me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes.

15. O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:

- X ☐ é anti-social e acha que querer se relacionar bem com as pessoas é “puxa-saquismo”.
- W ☐ não pensa em garantir sua permanência no clube.

16. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- Y ☐ sou reconhecido exclusivamente por causa dos meus próprios méritos.
- Z ☐ me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e conhecer os resultados do meu desempenho pelas pessoas que me avaliam.

17. Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:

- W ☐ me oferecer treinamento (físico técnico e tático) claro e definido, garantias de que permanecerei na equipe e me fornecer benefícios maiores de assistência médico-hospitalar.
- V ☐ me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável (limpo e amplo, com boa iluminação), refeitório com boa alimentação e material adequado para treinamento.

18. O meu rendimento pode ser prejudicado quando:

- X ☐ me passam responsabilidade que exige minha dedicação pessoal e eu fico sem conseguir dividir meus problemas e minhas idéias com os meus companheiros de equipe.
- Y ☐ um companheiro de equipe que não possui as mesmas qualidades que eu possuo, consegue a vaga de titular da equipe, que eu desejava, por preferência e não por seus próprios méritos.

19. O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:

- Y ☐ o reconhecimento que me atribuem exclusivamente em função dos meus próprios méritos.
- X ☐ o relacionamento sincero e harmonioso com meus companheiros e comissão técnica, tendo certeza de que sou bem aceito por eles.

20. Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:

- Z ☐ me proporcionar autonomia para criar e liberdade para aprimorar minha técnica.
- Y ☐ me dá maior importância e autoridade.

21. O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:

- V ☐ não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (alojamento, vestiário, refeitório, quadra, etc.)
- X ☐ é anti-social e acha que querer se relacionar bem com as pessoas é “puxa-saquismo”.

22. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- Z ☐ me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e conhecer os resultados do meu desempenho pelas pessoas que me avaliam
- X ☐ mantenho relacionamento sincero e harmonioso com meus companheiros e comissão técnica, tendo certeza de que sou bem aceito por eles.

23. Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:

- V ☐ me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável (limpo e amplo, com boa iluminação), refeitório com boa alimentação e material adequado para treinamento.
- Z ☐ me proporcionar autonomia para criar e liberdade para aprimorar minha técnica.

24. O meu rendimento pode ser prejudicado quando:

- Y ☐ um companheiro de equipe que não possui as mesmas qualidades que eu possuo, consegue a vaga de titular da equipe, que eu desejava, por preferência e não por seus méritos.
- W ☐ perco a confiança no meu treinador, desconfio em ser dispensado da equipe e temo pela decadência do clube.

25. O que mais incentiva e estimula meu desempenho é:

- V ☐ um salário compatível com o qual eu possa pagar minhas necessidades básicas (exemplo: moradia, alimentação) e as de minha família.
- Y ☐ o reconhecimento que me atribuem exclusivamente em função dos meus próprios méritos.

26. Se eu tiver que escolher entre dois clubes para trabalhar, prefiro aquele que:

- Y ☐ me dá maior importância e autoridade.
- X ☐ me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes.

27. O tipo de companheiro da equipe que mais me irrita é aquele que:

- W ☐ não pensa em garantir sua permanência no clube.
- Z ☐ resiste a colaborar com o técnico na experimentação de novas idéias de jogadas.

28. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- X ☐ mantenho relacionamento sincero e harmonioso com meus companheiros e comissão técnica, tendo certeza de que sou bem aceito por eles.
- W ☐ tenho uma comissão técnica em que eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

29. Se no meu contrato de trabalho eu pudesse escolher entre duas vantagens oferecidas pelo clube, darei preferência aquela que:

- Z ☐ me proporcionar autonomia para criar e liberdade para aprimorar minha técnica.
- X ☐ me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus integrantes.

30. O meu rendimento pode ser prejudicado quando:

- V ☐ tenho que realizar uma carga de treinamento excessiva a ponto de ter que sacrificar, muitas vezes, meu almoço ou descanso.
- W ☐ perco a confiança no meu treinador, desconfio em ser dispensado da equipe e temo pela decadência do clube.

Dados de Identificação

Iniciais do nome e sobrenome:

Idade:

Data de hoje:

Clube em que trabalha:

Tempo de clube:

Tempo de profissional:

Escolaridade:

Casado?

☐

sim

☐

não

Filhos?

☐

sim

☐

não

Faixa salarial:

☐

0 a 500

☐

500 a 1000

☐

1001 a 2000

☐

2001 a 3000

☐

3001 a 4000

☐

4001 a 5000

☐

5001 a 6000

☐

6001 a 7000

☐

7001 a 8000

☐

acima de 8000

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Tiago de Bergamaschi Franzoni, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), convido-o a participar de minha dissertação de Mestrado.

Este estudo, cujo título é “Fatores Motivacionais associados à prática esportiva de atletas de Voleibol” objetiva-se a verificar as características do processo de motivação em atletas de alto rendimento. A partir das informações obtidas com o seu consentimento haverá a possibilidade de desenvolver e aplicar programas, cientificamente fundamentados, de diagnóstico e intervenção como práticas do profissional de psicologia esportiva, auxiliando o atleta na satisfação de suas necessidades no trabalho que exerce.

A sua participação é absolutamente voluntária e acontecerá mediante o seu consentimento durante a aplicação do questionário, sendo que seu nome, ou qualquer dado que possa lhe identificar, não será usado, apenas para controle de identificação do atleta e seu respectivo clube. A sua recusa em participar não trará quaisquer penalidades ou prejuízos. Mantém-se também o seu direito de desistir da participação a qualquer momento.

Após ler este documento e aceitar participar do estudo, solicito a assinatura do mesmo em duas vias, sendo que uma delas ficará em seu poder.

Qualquer informação adicional ou esclarecimento acerca deste estudo poderá ser obtido junto ao pesquisador pelo contato _____

Eu _____ abaixo assinado, declaro através deste documento meu consentimento em participar da pesquisa “Fatores Motivacionais associados à prática esportiva de atletas de Voleibol”.

Declaro ainda que estou ciente de seus objetivos e métodos, bem como de meus direitos de anonimato e desistir a qualquer momento.

_____, _____ de _____ de 2004.

Assinatura